

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นโยบายการศึกษา
2. การจัดการศึกษาของจังหวัดนครปฐม
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น
4. ทฤษฎีทางการบริหาร
5. ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

นโยบายทางการศึกษา

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ได้กล่าวไว้ในสรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ดังต่อไปนี้

จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ถู่วงและสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุล

ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบ ให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกประเทศไทย จำเป็นต้องปรับตัวหันมาทบทวนการพัฒนาในทิศทาง ที่พึ่งตนเองและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง บนพื้นฐานคุณภาพเชิงพลวัตของการ พัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมและ การเมืองโดยมีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุล ระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับ ความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรอบรู้” ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสอดคล้อง กับวิถีชีวิตของสังคมไทยรวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วยความเพียรอันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

จากการที่รัฐได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 เพื่อใช้เป็น แนวทางหลักในการพัฒนาประเทศในระยะเวลา 5 ปี เริ่มตั้งแต่ 1 ต.ค. 2549 และได้ัญเชิญหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาประเทศโดยให้ทุกภาคส่วนน้อมนำพระราช คำรัสเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางหลักในการปฏิบัติให้เกิดความชัดเจน ในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็เช่นกัน ได้พยายามจะส่งเสริมและเผยแพร่การเรียนการสอนใน แนวความคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้นำ ความรู้ไปใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความสงบสุขและความยั่งยืนของสังคมใน ระยะยาว ในการบริหารสถานศึกษานั้นหากผู้บริหารได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ บริหาร โดยประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีการบริหารอื่น ๆ ก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และอยู่ภายใต้ เงื่อนไขความรู้ควบคู่กับคุณธรรม

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายการศึกษาดังนี้ (สำนักคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน, 2549, หน้า 1-2)

1. **เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา** โดยยึดคุณธรรม นำความรู้สร้างความตระหนัก
สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงความสมานฉันท์สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย
พัฒนาคน โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบัน
ครอบครัวชุมชนและสถาบันการศึกษา

มาตรการ

- 1.1 ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม
- 1.2 การเรียนรู้ ทุกระดับและประเภทการศึกษา
- 1.3 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ
- 1.4 จัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนตามข้อ (1.1)
- 1.5 สร้างเครือข่ายคุณธรรมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา เชื่อมโยง ความร่วมมือ
ร่วมคิด ร่วมทำของบ้าน วัด โรงเรียน (บวร)

2. **ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน** โดยขยายการศึกษาให้กว้าง
ขวางและทั่วถึงโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

มาตรการ

- 2.1 จัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ให้เด็กที่มีอายุ 7-16 ปี ได้เข้าเรียนทุกคน
- 2.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยการเพิ่มเงิน
อุดหนุนรายหัวให้เพียงพอ

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

มาตรการ

- 3.1 ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน โดยมุ่งยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.1.1 พัฒนาวิธีการสอนของครู
 - 3.1.2 ปรับปรุงโดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3.2 แก้ปัญหาการขาดแคลนครู พื้นที่และกลุ่มสาระ
- 3.3 ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มคุณภาพและขยายโอกาสทางการศึกษา

4. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา

มาตรการ

- 4.1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล
งบประมาณและการจัดการทั่วไปสำหรับเขตพื้นที่และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 พัฒนาผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำของเขตพื้นที่และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่

4.3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

4.4 เปลี่ยนฐานะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและมีศักยภาพและความพร้อมเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามความสมัครใจของแต่ละแห่ง

4.5 วัตรระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและท้องถิ่น

มาตรการ

5.1 ปรับปรุงโครงสร้างบทบาทและภาระหน้าที่ของสมาคมผู้ปกครองและครู คณะกรรมการสถานศึกษาและเขตพื้นที่เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบกว้างขวางขึ้น

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา ของเอกชนทุกระดับและประเภทให้สามารถจัดการศึกษาได้ตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมุ่งให้ความเป็นอิสระคล่องตัวและไม่เลือกปฏิบัติ

5.3 ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา ร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกระดับ โดยเน้นการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

6. การพัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

มาตรการ

6.1 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

6.2 สร้างโอกาสทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

6.3 พัฒนาสถานศึกษาเอกชน

6.4 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.5 ปรับโครงสร้างระบบบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นเอกภาพ

จากนโยบายนโยบายการศึกษาของรัฐมนตรียว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ศ. ดร. วิจิตร ศรีสอาน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2549, หน้า 1-2) ซึ่งเข้ารับตำแหน่งเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2549 ได้กล่าวถึง การเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางขึ้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนและ

ท้องถิ่น นโยบายดังกล่าวได้ครอบคลุมการดำเนินงานการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน และถือเป็น เรื่องที่ต้องเร่งรัดในการปฏิรูปและยังได้ให้ความสำคัญกับการสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงและส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชนโดยเน้นการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วม รับผิดชอบระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา

การจัดการการศึกษาของจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดที่ติดกับกรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวกมีเนื้อที่ ประมาณ 2,168.327 ตารางกิโลเมตรหรือ1,355,204 ไร่แบ่งการปกครองออกเป็น7 อำเภอ คือ อำเภอ เมืองนครปฐม อำเภอพุทธมณฑล อำเภอสสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม พื้นที่ทั่วไปของจังหวัดนครปฐมเป็นที่ราบลุ่มไม่มีภูเขา มีที่ดอน เฉพาะทางตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอเมืองและอำเภอกำแพงแสนเท่านั้นส่วนที่ราบลุ่มบริเวณลุ่ม น้ำท่าจีน (แม่น้ำนครชัยศรี) ได้แก่ ท้องที่อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน และอำเภอบางเลน เป็น ที่อุดมสมบูรณ์ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมการทำสวน ทำไร่ และสวนผลไม้ (จังหวัดนครปฐม, 2548)

สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด

ประชากรชาวจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ร้อยละ 30.31 ประกอบอาชีพ การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ส่วนความเจริญ ทางด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมได้ขยายตัว อย่างรวดเร็ว สาเหตุของการขยายตัวเขตเมืองนี้ได้ทำให้ พื้นที่ทำการเกษตรลดน้อยลง เหลือเพียงร้อยละ 65 ของ พื้นที่จังหวัด ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 79,545 บาทต่อปี โดยทั้งจังหวัดมีผลิตภัณฑ์มวลรวม 65,705 ล้านบาท ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด ถึงร้อยละ 47.57 คิดเป็นมูลค่า 31,256 ล้านบาท รองลงมาเช่นภาคเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 10.63 คิดเป็นมูลค่า 6,983 ล้านบาท และสาขาบริการเป็นอันดับ 3 ร้อยละ 10.63 คิดเป็นมูลค่า 6,917 ล้านบาท (จังหวัดนครปฐม, 2548)

การศึกษาในจังหวัดนครปฐม ในเขตอำเภอเมืองนครปฐมมีโรงเรียนรวม 82 แห่ง แยก เป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 60 แห่ง สังกัดคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน 15 แห่ง สังกัดสำนักประสานและพัฒนากิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น 5 แห่ง มี นักเรียนรวมทั้งสิ้น 166,588 คน แยกเป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 119,939 คน สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 34,902 คน สังกัดสำนักงาน ประสานและพัฒนากิจการจัดการ การศึกษาท้องถิ่น 8,425 คน และอื่น ๆ อีก 3,322 คน มีการแบ่ง

เขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 (ชำนาญ สอนชื่อ และคนอื่น ๆ, 2550, หน้า 1-4)

จากข้อมูลดังกล่าวมาจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่จังหวัดหนึ่งระยะทางเดินระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนครปฐมนั้นห่างกันเพียง 56 กิโลเมตร อนาคตการขยายตัวของเขตเมืองปริมณฑลก็จะขยายตัวมากขึ้นซึ่งมีแนวโน้มจะขยายเข้าสู่จังหวัดนครปฐม ความเจริญของจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ก็ยังเป็นลักษณะกระจุกตัวอยู่ในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จากการศึกษาในเบื้องต้นพบว่าในเขตอำเภอเมืองนครปฐมมีโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรวม 82 แห่ง และมีโรงเรียนเอกชน 15 แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนของเอกชนเหล่านั้นยังมีจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนของรัฐบาล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในเรื่องการจัดการศึกษาก็ได้เน้นให้มีการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษา จึงควรมีการส่งเสริมให้มีจำนวนโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้นเพื่อไม่ให้ความแตกต่างกับจำนวนโรงเรียนของภาครัฐ

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนออกไปในหลายความคิดเห็นแต่ส่วนใหญ่ก็จะเกี่ยวเนื่องกับ หลักการบริหารองค์การและการบริหารงานบุคคล จึงขอยกตัวอย่างผู้ที่ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน จากผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมากแล้วไว้ ดังนี้

อัมพร เลิศณรงค์ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดบริการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและรับผิดชอบของหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่บริหารภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ จากบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิพร เตยวิรัตน์ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่กิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญาความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะนำเอาเทคนิควิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

วิชาญ ศรีชาย (2546, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันวางแผนการดำเนินงานบริการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้ดำเนินการบริหารและให้บริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารภายใต้กรอบอำนาจของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและสังคม โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม

ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา

ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 หน้า 3 - 4 เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม 2542 ในหมวดที่ 1 บททั่วไปเกี่ยวกับ ความมุ่งหมายและหลักการได้กล่าวไว้ในมาตรา 6 ถึงมาตรา 9 ดังนี้ (สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา

ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ

และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 13 ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม 2542 ในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนได้กล่าวไว้ในมาตรา 43 ถึงมาตรา 46 ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือ คณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้ โดยอิสระสามารถ พัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาพสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ต้องการให้ประชาชนได้มีความรู้ขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ประชาชนรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และพัฒนาการเรียนรู้อยู่ไปในรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยได้พัฒนาความรู้ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย สังคม และจิตใจและต้องการให้ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ตั้งแต่ความรู้ในด้านพื้นฐานการดำรงชีวิต ความรู้ทางด้านวิชาการแขนงต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขเพื่อเป็นรากฐานที่ดีให้แก่สังคมส่วนรวม

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33 - 64) การบริหารด้านงานวิชาการ การบริหารด้านงานงบประมาณ การบริหารด้านงานบุคคลและการบริหารด้านงานทั่วไป

การบริหารดำเนินงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายของการบริหารดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้ หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้ สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการ เรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

6.1 ดำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.2 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.1 ดำรงและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้ทันสมัยได้มาตรฐาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน

การบริหารด้านงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายของการบริหารด้านงานงบประมาณ ในสถานศึกษาไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 39)

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน

- 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
- 5.2 การรับเงิน
- 5.3 การเก็บรักษาเงิน
- 5.4 การจ่ายเงิน
- 5.5 การนำเงินส่ง

6. การบริหารบัญชี

- 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

- 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- 7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปราชการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงิน โดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารด้านงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายการบริหารด้านงานบุคคล ในสถานศึกษาไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขอ
อนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับ
เงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่
เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2 กรณีความผิดร้ายแรง

4.3 การอุทธรณ์

4.4 การร้องทุกข์

4.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือ รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึง
ที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด
การศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัย
และการรักษาวินัยและการให้ออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการ
การบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคandidate

ความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาว โดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

การบริหารด้านงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางข่ายและภารกิจของการบริหารด้านงานทั่วไป ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 64)

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
(กระทรวงศึกษาธิการ 2546, หน้า 32)



ภาพที่ 2.1 ขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32.

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

Good (1973, p. 339) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจโดยไม่ได้มีการพิสูจน์หรือทดสอบความถูกต้องก่อนตัดสินใจ

Isaak (1981, p. 203) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางคำพูดของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากการรับฟังคำถาม ซึ่งโดยปกติความคิดเห็นจะแตกต่างจากเจตคติ คือ การแสดงความคิดเห็นมักจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เจตคติจะเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องทั่วไปซึ่งมีความหมายกว้างกว่า

Best (1977, p. 169) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดหรือการคาดคะเนหรือการแสดงออกในทางพฤติกรรมหรือเหตุการณ์

Remmer (1954, p. 6) กล่าวว่า ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี เช่น ชอบ ขอมรับหรือเห็นด้วย ส่วนความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่ขอมรับ ไม่เห็นด้วย

Webster (1968, p. 1254) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่อยู่ในจิตใจการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่น่าจะเป็นไปตามที่คิดไว้

นพมาศ ชีรเวทิน (2539, หน้า 99) กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูด หรือการเขียนมนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟัง แต่เมื่อพูดหรือเขียนก็ทำให้เกิดผลทำให้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนความในใจ

สุธรรม ธารพร (2546, หน้า 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงทางด้านความรู้สึก หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม อาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นได้ ความคิดเห็นนั้นอาจจะเปลี่ยนได้ตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

Oskamp (1977, p. 119 - 133) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นดังนี้

(1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาหรือความคิดของบุคคล ปัจจัยทางด้านร่างกาย เช่น โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ หรือการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดของบุคคล

(2) ประสบการณ์ของบุคคล เมื่อบุคคลได้รับความรู้สึกร่วมจากประสบการณ์โดยตรง จะทำให้เกิดความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

(3) อิทธิพลจากครอบครัว อิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว เมื่อตอนเป็นเด็ก จะส่งผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกาย

(4) ความคิดเห็นของกลุ่ม มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคมความคิดเห็นจากกลุ่มทำให้เกิดความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน

(5) สื่อ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลที่ได้รับสื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง สิ่งที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้หลายรูปแบบหลายวิธีการทั้งจากการเรียนรู้ทางตรงและการเรียนรู้ทางอ้อม โดยมีการจัดลำดับกระบวนการเรียบเรียงความคิดและทำการถ่ายทอดออกมาในหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถสื่อสารให้ผู้รับการถ่ายทอดได้รับรู้ในสิ่งที่คิดนั้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) (ไพบูลย์ ปะวะเสนะ, 2547, หน้า 4-5)

ความหมายของ (Knowledge Management) คือ การบริหารจัดการข้อมูลความรู้ให้ข้อมูลความรู้มีความเป็นระเบียบครบถ้วนง่ายต่อการนำไปใช้และจัดเก็บตามความต้องการเก็บรักษาความรู้ เพื่อให้ความรู้อยู่ควบคู่กับองค์กรตลอดไปโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์ประกอบของการจัดการความรู้

1. คน (People) หมายถึง บุคคล พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีผลกระทบต่อองค์กร
2. สถานที่ (Place) หมายถึง ที่ที่ทุกคนในองค์กรสามารถระดมความคิดร่วมกันได้
3. ข้อมูล (Thing) หมายถึง ทุกสิ่งที่น่าสนใจและให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้โดย

ง่าย การวิเคราะห์แยกแยะหมวดหมู่ของข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ

องค์ประกอบหลักในการพัฒนาการจัดการความรู้

1. ผู้นำ (Leadership) จะต้องเป็นผู้มีผู้นำหรือทำให้เป็นตัวอย่างและขยายต่อให้บุคคลอื่นรับทราบ และปฏิบัติตามต่อไป

2. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญมีความชัดเจนเด็ดขาดในการจัดการความรู้มีตัวอย่างปฏิบัติที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร
3. การเข้าถึงแหล่งความรู้ (Access) ต้องเข้าถึงได้ตรงตามความต้องการและทันสมัย
4. เทคโนโลยี (Technology) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการ
5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เรื่องนี้ต้องทำกันอย่างจริงจัง
6. บรรยากาศอิสระ แต่จริงจัง ไม่บังคับ แต่มีกรอบปฏิบัติและต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนการพัฒนาการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition)
2. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)
3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)
4. การใช้โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Application)

กระบวนการในการสร้างการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ระยะ

1. ขั้นการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ (Infrastructural Evaluation)
2. ขั้นการประเมินระบบการจัดการความรู้การออกแบบ และการพัฒนา (KM System analysis, Design and Development)
3. ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว (System Development)
4. ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้สร้าง (Evaluation)

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

1. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรลาออก หรือเสียชีวิต
3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด
4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคคน และพัฒนาองค์กร
5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็ว เพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ
6. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน
7. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันเวลาที่

8. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุนซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร

9. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

10. เปลี่ยนวัฒนธรรม จากวัฒนธรรมอำนาจ / แนวคิด สู่วัฒนธรรมความรู้ / แนวราบ

11. ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

12. การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาด และการแข่งขันทำให้เพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

13. การพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสินทางปัญญาที่มีอยู่

14. การยกระดับผลิตภัณฑ์ นำการจัดการความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

15. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า เป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและการสร้างรายได้

16. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ทำให้คนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและส่วนรวม การจัดการความรู้มีกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างมีระบบเริ่มตั้งแต่องค์ประกอบของความรู้ การกำหนดโครงสร้างความรู้ การประเมินความรู้ที่ได้รับมาการจัดเก็บและการนำความรู้ไปใช้งานให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การจัดการความรู้ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับการสะสมไว้แล้ว มีการจัดลำดับในขั้นตอนของกระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุมีผลซึ่งจะสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นความคิดเห็น และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนา การบริหารจัดการ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ

ทฤษฎีทางการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดทางการบริหารต่างๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอดระยะเวลา 60 ปีที่ผ่านมาและมีโครงการในพระราชดำริต่างๆ มากมายที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสมควรจะทำการศึกษาหลักการทำงานต่างๆ ที่พระองค์ทรงใช้ในการบริหารจัดการ

หลักการบริหารงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ภาณุพงศ์ สุนทร, 2549)

หลักการทรงงาน 9 ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดระยะเวลา 60 ปี ที่พสกนิกรควรจะได้น้อมมาเป็นหลักการในการปฏิบัติตนเป็นกรอบความคิดสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การและเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า คือ

1. **หลักการพอเพียง** และ "พออยู่-พอกิน" คือ การสร้างความ "พออยู่" "พอกิน" ให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้ได้ส่วนก่อนเป็นลำดับแรก ความ "พออยู่-พอกิน" เป็นรากสำคัญของชีวิตที่พอเพียงและเป็นพื้นฐานในการที่จะพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติในระยะต่อไป

2. **หลักการพึ่งตนเอง** คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เพียงพอแก่สุขภาพและการดำรงชีพ โดยไม่ต้องตกเป็นเบี้ยล่างหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

3. **หลักการระเบิดจากข้างใน** คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมและการมีส่วนร่วมริเริ่มดำเนินการโดยประชาชนในพื้นที่มิใช่การริเริ่มจากภายนอก เช่น การสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เรียบง่ายและมีราคาถูก ชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีไว้ใช้เอง การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่รวมกลุ่มกันหรือร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนของตนก่อน แล้วจึงค่อยขยายการพัฒนาออกมามหาสู่โลกภายนอก

4. **หลักค่อยเป็นค่อยไป** คือ การดำเนินงานที่คำนึงถึงทุกปัจจัยและเงื่อนไขเวลา ให้มีความพอดี สมดุล รอบคอบ และสอดคล้องกับลักษณะของสังคมและภูมิสังคม มิใช่การดำเนินงานในลักษณะ "ก้าวกระโดด" หรือในแนวทางอนุรักษนิยมสุดโต่ง เช่น การไม่เร่งรัดนำความเจริญเข้าไปสู่ชุมชนในภูมิภาคที่ยังมิได้ทันตั้งตัวแต่ให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีความสามารถในการรับแรงปะทะจากสถานการณ์ของโลกภายนอกได้

5. **หลักการรวมที่จุดเดียว** คือ การดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในรูปแบบของ "การพัฒนาแบบผสมผสาน" ที่ให้ผลเป็นการ "บริการรวมที่จุดเดียว" เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน จากการทำคนต่างทำ มาสู่การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน ในโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในทุกภูมิภาคของประเทศ ที่เป็นศูนย์รวมของการศึกษาค้นคว้าทดลอง และปฏิบัติการพัฒนาในแขนงต่างๆ โดยยึดถือข้อเท็จจริง และปัญหาในแต่ละภูมิภาคที่แตกต่างกันเป็นหลัก

6. **หลักการไม่ติดตำรา** คือ การไม่นำเอาทฤษฎีหรือหลักวิชาการของผู้อื่นมาดำเนินการ โดยปราศจากการพิจารณาให้ถ่องแท้ ด้วยสติปัญญาว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิต

และความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย และสังคมไทยหรือไม่ นักวิชาการชั้นสูงที่ได้รับการศึกษามาจากตะวันตก มักจะนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่รอบคอบ และพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ ให้รอบคอบ ในที่สุด ก็มักจะประสบความล้มเหลวหรือไม่บังเกิดผลดีต่างๆ เต็มที่

7. **หลักการทำให้ง่าย** คือ การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวความคิดและด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ทำให้รวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง และสามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้

8. **หลักแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติ** คือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่ไม่ปกติ ให้เข้าสู่ระบบปกติ โดยใช้ธรรมชาติเป็นตัวดำเนินการ เช่น การนำน้ำดีขับไล่ น้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสีย ให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวา ซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ การปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ในโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น

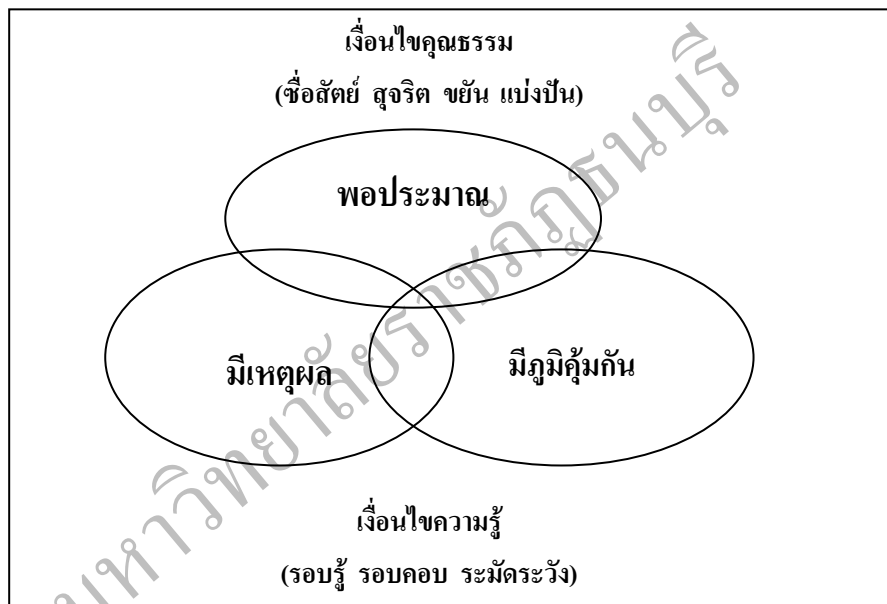
9. **หลักการขาดทุนคือกำไร** คือ การดำเนินงานที่ยึดผลสำเร็จแห่งความ "คุ้มค่า" มากกว่า "คุ้มทุน" คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าผลสำเร็จที่เป็นตัวเลขอันเป็นผลประโยชน์ของกลุ่มคนส่วนน้อย เล็งเห็นผลที่ได้จากการลงทุนเพื่อประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ อันได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนซึ่งตีค่าเป็นตัวเงินไม่ได้ ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์แล้ว อาจจะถือว่าเป็นการลงทุนที่ขาดทุนหรือไม่คุ้มทุน

สรุปได้ว่า หลักการทรงงาน 9 ประการที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยถือว่าเป็นสิ่งสูงค่าที่มีคุณประโยชน์มากมาย ซึ่งสามารถน้อมนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญและความสุขแก่โรงเรียนและท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เศรษฐกิจพอเพียง, 2540)

จากพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 ได้ทรงพระราชทานแนวคิดเกี่ยวกับ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง

ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม "3 ห่วง 2 เงื่อนไข" ที่คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยความ "พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน" บนเงื่อนไข "ความรู้ และคุณธรรม"



ภาพที่ 2.2 แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช
ที่มา : เศรษฐกิจพอเพียง, 2540.

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแนวคิดให้แก่พสกนิกรชาวไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทฤษฎีการบริหารต่างๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลย์ในทฤษฎีการบริหารและสามารถทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันและอยู่บนเงื่อนไขของความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารงานบุคคล (จันทรานี สงวนนาม, 2536, หน้า 80)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ (Douglas McGregor)

Douglas McGregor ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ แมคเกรเกอร์มีความคิดเห็นต่อองค์การแบบดั้งเดิมที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจงมีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนลงล่างว่ามีใช้เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งสมมติฐานนี้แมค เรียกว่า ทฤษฎี X

สมมติฐานของทฤษฎี X

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
3. คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์การ
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จึงต้องจ่ายเงินเพื่อการจูงใจ
5. คนมักโกงและหลอกลวงจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงาน

Douglas McGregor มีแนวความคิดว่าการบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y

สมมติฐานของทฤษฎี Y

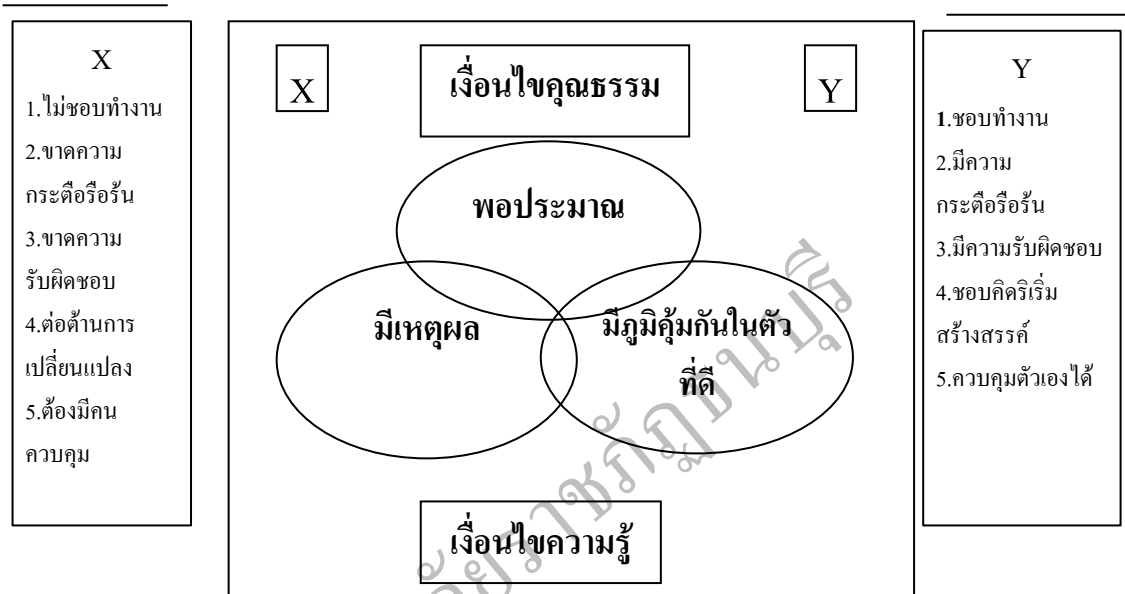
1. คนจะให้ความร่วมมือและมีความรับผิดชอบถ้าสภาวะการทำงานทำให้พอใจ
2. คนไม่เกียจคร้านขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์การ
3. คนมีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Douglas McGregor ได้แนะนำเทคนิคการบริหารโดยเสนอให้มีการปรับรูปโครงสร้างองค์การใหม่เขากล่าวว่า “การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ ควรทำให้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้คนมีเสรีภาพและหลุดพ้นจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดตามข้อบังคับขององค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองของคนในองค์การ”

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีของ (Douglas McGregor) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลากรได้เริ่มตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือกอบรมพัฒนา บรรจุแต่งตั้ง ติดตามประเมินผล และให้ประโยชน์ตอบแทน จากแนวคิดขององค์การพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและแนวคิดตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas

McGregor สามารถนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดแนวคิดทางด้านการบริหารงานบุคคลในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ดังต่อไปนี้

การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor



ภาพที่ 2.3 การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี ในมุมมองของผู้บริหารการศึกษา

- ให้แยกผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่มตามทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์
- เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มแล้ว การบริหารจัดการผู้ได้บังคับบัญชาจึงกำกับด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความพอประมาณ

1. มีความพอประมาณ ในด้านการดำเนินงานโดยใช้หลักความพอประมาณ ว่าจะงานแต่ละชนิดควรใช้บุคลากรจำนวนเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางด้าน X หรือ ด้าน Y จะผสมผสานกันอย่างไร จึงจะเพียงพอในการดำเนินงาน

2. มีความพอประมาณในด้านการตรวจสอบ ถ้าเป็นบุคลากรทางด้าน X ควรจะทำอย่างไรและบุคลากรทางด้าน Y จะทำอย่างไร จะต้องไม่ทำให้เกิดการตรวจสอบจนรู้สึกเหมือนถูกกลั่นแกล้งหรือควบคุมมากเกินไป จนรู้สึกทำให้ผู้ถูกตรวจสอบขาดอิสระในการทำงาน

3. มีความพอประมาณในด้านการประเมินผล และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม

ความมีเหตุมีผล

1. การจะดำเนินการในทุก ๆ ด้าน ควรจะต้องไตร่ตรองอย่างมีเหตุมีผลเพื่อรองรับการดำเนินการไม่ว่า จะบริหารบุคลากรทางด้าน X หรือ บุคลากรทางด้าน Y

2. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการตรวจสอบหรือควบคุมในการทำงานของบุคลากร

3. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคล

4. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล

มีภูมิคุ้มกันที่ดี

1. มีภูมิคุ้มกันที่ดีในด้านการดำเนินการต่าง ๆ โดยมีแผนการที่จะดำเนินการอย่างชัดเจนและรอบคอบและมีการวางแผนรองรับหากผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรที่จะทำงานแทนควรจะเป็นใคร และดำเนินการอย่างไร

2. มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในด้านการตรวจสอบ ติดตามควบคุม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ไม่ไว้วางใจใครมากเกินไป อย่างไม่มีเหตุผล

เงื่อนไขความรู้

1. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การเริ่มต้นสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้

2. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามหรือควบคุม ต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

3. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการในเรื่องการประเมินผล หรือการให้รางวัลตอบแทน จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

เงื่อนไขคุณธรรม

1. มีคุณธรรม ในด้านการดำเนินงานต่างๆ สำหรับบุคลากรทุกฝ่าย โดยไม่กลั่นแกล้งหรือสร้างอิทธิพล

2. มีคุณธรรม ในด้านการควบคุม ติดตามตรวจสอบและประเมินผล

3. มีคุณธรรม ในด้านการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล หรือการให้คุณให้โทษ

4. ไม่ว่าคนในรูปแบบ X หรือ Y ทำผิดก็ได้รับโทษเท่ากัน ทำดีก็ได้รับรางวัลเท่ากัน
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ข้อดีของทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ อาจจะทำให้เกิดความลำเอียงหรือไม่เป็นกลางขึ้นได้ในการพิจารณาหรือปฏิบัติ เมื่อมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปควบคุมด้วยทำให้ทฤษฎีมีความเป็นกลางน่าเชื่อถือมากขึ้น

2. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่บวกจนเกินไป ไว้ว่างใจมากขึ้น

3. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่ลบจนเกินไป หรือ ควบคุมมากเกินไป

4. ทางด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อได้รับการประยุกต์มาปรับใช้กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ก็สามารถนำมาใช้บริหารคนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสมบูรณ์มากขึ้นในทางทฤษฎี

5. สามารถแยกแยะการบริหารคนได้อย่างชัดเจน มีหลักการและเหตุผล

6. สามารถทำให้ระบบมีความเป็นธรรมที่ชัดเจนขึ้น มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

7. มีการควบคุมด้วยเหตุด้วยผลที่ชัดเจน

8. ไม่น้อมเอียงหรือสุดโต่งทางด้านใดด้านหนึ่ง

จากการประยุกต์แนวความคิดทั้ง 2 ดังกล่าว ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อบรม พัฒนา บรรจุแต่งตั้ง ติดตามประเมินผล และให้ประโยชน์ตอบแทน จะทำให้มีความเป็นกลางทางทฤษฎีมากขึ้นและยึดหยุ่นมากขึ้นในการดำเนินงาน บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ก็จะได้รับคามยุติธรรมมากขึ้น

การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550)

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบไปจากเดิมที่ไม่ได้พูดกันแต่เรื่องของงานบุคคลแบบที่เรียกว่า (Personal) ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารที่ผู้บริหารมักใช้เวลาไปกับทำงานด้านเอกสาร หรืองานบุคคลเชิงธุรการเกือบ 60% งานส่วนใหญ่จะหมดไปกับการแก้ไขปัญหาประจำวันมากกว่าการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อปรับระบบงานบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรและจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขัน ความพยายามที่จะสร้างความได้เปรียบทางการค้า จึงเป็นเหตุให้แนวโน้มของการ

บริหารงานบุคคลเริ่มเปลี่ยนไปโดยเปลี่ยนจาก (Personal) มาเป็น (Human Resource) งานบุคคลเริ่มมีบทบาทการทำงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดขึ้น พบว่า เวลาส่วนใหญ่ของงานบุคคลจะใช้ในการวางแผนการทำงานทั้งแผนแม่บท (Master Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้เวลาประมาณ 60 % ของเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน การจัดระบบงานบุคคลจะเน้นกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategy) ที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สามารถทำงานรองรับกับนโยบายกลยุทธ์และเป้าหมายธุรกิจมากขึ้น อีกทั้งเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานที่เป็นกลุ่มลูกค้าของตน โดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาถึงจะเข้าไปดำเนินการ

การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุกต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ ปัญหาและความพร้อมในการนำระบบหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (Organizational Assessment) และเมื่อเราทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์และสรุปผลว่าควรเตรียมแผนงานหรือวิธีการอย่างไรเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพบว่ามีหลายต่อหลายองค์กรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในแต่ละฟังก์ชันที่เน้นกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานของงานในแต่ละ ฟังก์ชัน ดังต่อไปนี้

งานสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection Function) ผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบกับงานบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมในการประชุมกับคณะกรรมการของบริษัท เพื่อรับทราบแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงาน รวมทั้งนโยบายหรือกลยุทธ์ของบริษัท เพราะจะได้เตรียมความพร้อมของกำลังคนให้เป็นที่ไปตามทิศทางขององค์กรมากขึ้น เช่น หากทราบว่าบริษัทกำลังจะมีโครงการก่อสร้างใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในปีหน้าประมาณ 10 โครงการครอบคลุมทั้งกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานบุคคลต้องเริ่มคิดและ วางกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกคนทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กร มิใช่รอให้หน่วยงานของคนก่อนถึงเริ่มสรรหาให้ เพราะอาจทำให้ไม่สามารถหาคนได้ทันกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำงาน ด้านสรรหาและคัดเลือกต้องเริ่มคิดแล้วว่า จะสรรหาคนได้จากแหล่งไหนบ้างให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานที่ต้องการ มิใช่รอให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แหล่งที่จะสามารถสรรหาคนนั้นมีมากมายหลายแหล่ง เช่น ดิประกาศหรือออกบูธที่มหาวิทยาลัยหรือตาม Job Fair ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามเพื่อนหรือสมาชิกที่เป็นเครือข่ายประกาศผ่านทางเว็บไซต์หรืออินทราเน็ตของบริษัท ใช้เว็บไซต์ของบริษัทภายนอกติดต่อ แจกใบปลิว ติดต่อกรมแรงงาน เป็นต้น กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครถือว่าเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่สำคัญที่สุด โดยการคัดเลือกคนเก่ง คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานกับบริษัท ซึ่งต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ลักษณะให้สอดคล้องกับความสามารถหลักและ

ความสามารถในการทำงานที่องค์กรต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ผู้ที่ทำงานด้านการสรรหาและคัดเลือกต้องกำหนดก่อนว่าอะไรคือ ความสามารถหลักขององค์กร และอะไรคือ ความสามารถในงานของตำแหน่งงานความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นใช้สำหรับพนักงานทุกคนทุกระดับ ตำแหน่งงานนั้นไม่ควรเกิน 5 ด้านทั้งนี้การกำหนดความสามารถหลักต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่อยากจะให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมอย่างไรที่เหมือน ๆ กัน ตัวอย่างของความสามารถหลัก เช่น การมีจิตสำนึกของงานบริการ (Service Mind) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การทำงานเป็นทีม (Team Working) เป็นต้น

สำหรับความสามารถในงานเป็นความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 หมวดหมู่ ได้แก่

1. ความสามารถด้านการบริหารจัดการงาน ที่เน้นทักษะในการบริหารหรือจัดการงาน โดยส่วนใหญ่ระดับจัดการจะมีมากกว่าระดับพนักงาน เช่น ความสามารถในการวางแผนงาน (Planning) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นต้น

2. ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะงานที่เน้นทักษะในการทำงานเฉพาะหน่วยงาน เช่น หน่วยงานขายจะมีความรู้เกี่ยวกับสินค้า (Product Knowledge) ทักษะในการขาย (Selling Skills) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นต้น

การหาความสามารถของตำแหน่งที่เราจะสรรหา จึงใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความสามารถที่ระบุไว้ในตำแหน่งงานที่ต้องการ การเตรียมคำถามที่จะสัมภาษณ์ จึงเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญเพื่อใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม ทั้งนี้การเตรียมคำถามจะอยู่บนพื้นฐานของลักษณะพฤติกรรมของความสามารถที่ระบุหรือต้องการให้มี ซึ่งจะครอบคลุมถึงความสามารถหลัก ความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและความสามารถเฉพาะงานสำหรับประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินกลยุทธ์เชิงรุกด้านการสรรหาและคัดเลือกตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว จะทำให้หน่วยงานมีเวลาเตรียมความพร้อมในการหาคน รวมถึงการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับลักษณะพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ควรจะมีตามที่กำหนดขึ้น

การจัดฝึกอบรม (Training) ทิศทางหรือแนวคิดของการจัดฝึกอบรมได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมโดยการบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกมากกว่ากลยุทธ์เชิงรับ ในอดีตเราอาจจะฝึกอบรมตามความต้องการจากหน่วยงานและเมื่อหน่วยงานแจ้งความต้องการเสนอให้จัดฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานฝึกอบรมก็จะดำเนินการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ในลักษณะของการ

ฝึกอบรมภายใน (In House Training) หรือจัดส่งคนเข้าฝึกอบรมในลักษณะของการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

นอกจากนี้ยังมีหลายต่อหลายองค์การที่จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีตามความจำเป็น (Need) ของหน่วยงาน โดยการจัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ เลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอให้ฝ่ายหรือแผนกฝึกอบรมสรุปและจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมประจำปีต่อไป

การบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกนั้น จะไม่ใช่แค่เพียงจะจัดโปรแกรมฝึกอบรมตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น ทั้งนี้จะต้องหมายรวมไปถึงการคิดล่วงหน้าว่าองค์การเราจะต้องจัดฝึกอบรมในเรื่องใดบ้างตามความสามารถที่ต้องการ โดยต้องตอบให้ได้ก่อนว่าความสามารถหลัก (Core Competency) ขององค์การคืออะไร และอะไรคือความสามารถในการจัดบริหารจัดการงาน (Managerial Competency) รวมถึงความสามารถเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่งงานคืออะไร (Technical Competency) เนื่องจากการกำหนดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับความสามารถที่กำหนดขึ้น โดยฝ่าย/แผนกฝึกอบรมจะต้องเริ่มดำเนินการสำรวจสถาบันหรือวิทยากรท่านใดบ้างที่จัดโปรแกรมการฝึกอบรมตรงตามความสามารถที่กำหนดขึ้นมา และคัดเลือกสถาบันหรือวิทยากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งวิธีนี้จะทำให้สามารถควบคุมงบประมาณและวางแผนการจัดฝึกอบรมได้ตลอดทั้งปี

นอกจากนี้การบริหารงานฝึกอบรมเชิงรุกนั้นยังต้องสามารถบอกล่วงหน้าได้ว่า เมื่อพนักงานคนหนึ่งเข้ามาทำงานกับองค์การจนถึงพนักงานลาออกไปจากองค์การ พวกเขาจะต้องทราบแล้วว่าจะต้องได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรหรือโปรแกรมใดบ้าง ซึ่งจะเรียกการจัดอบรมดังกล่าวนี้ว่าเส้นทางหรือผังการฝึกอบรมพนักงาน (Training Roadmap) ซึ่งการจัดทำจะต้องวางแผนระยะยาว 5 ปีว่าโปรแกรมหรือหลักสูตรที่องค์การต้องการคืออะไรและการนำแผนระยะยาวมาดำเนินการเป็นรายปี

การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอาชีพของพนักงาน (Career Development) ที่ประกอบไปด้วยการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ผังทดแทนตำแหน่งงาน (Session Plan) และแผนพัฒนาคนเก่ง คนดีมีฝีมือ (Talent Development) สำหรับการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานนั้นเป็นการกำหนดโอกาสหรือทิศทางที่พนักงานสามารถก้าวเดินต่อไปได้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงสายอาชีพในแนวตั้ง (Vertical) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) และสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal) ได้แก่ การโอนย้ายงาน (Transfer) ทั้งนี้การจัดทำให้กับพนักงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ (Competency) ของกลุ่มงาน ซึ่งเริ่มจากการกำหนดกลุ่มงาน

ให้ชัดเจนก่อนว่าจะมีกี่กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานที่กำหนดขึ้นมาจะพิจารณาจากความสามารถที่เหมือนกันให้จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หลังจากนั้นจึงพิจารณาสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานว่าจะสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายไปยังกลุ่มงานใดได้บ้าง

ส่วนแนวคิดของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) นั้น เป็นการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหารหรือระดับจัดการ โดยส่วนใหญ่จะกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานไม่เกิน 3 คน โดยการจัดลำดับว่าใครจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานคนที่หนึ่ง สอง และสาม ทั้งนี้จะพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน ศักยภาพและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง หลังจากนั้นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารตามความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานที่จะต้องเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นไป นอกจากนี้ยังควรจะต้องแจ้งให้พนักงานว่าใครถูกคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานเนื่องจากจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น ความไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การไม่ยอมให้ข้อมูลหรือส่งข้อมูลให้ล่าช้า การให้ข้อมูลที่ผิด ๆ เพื่อจะทำให้อีกฝ่ายมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี

สำหรับแนวคิดของการพัฒนาคนเก่งหรือคนดีมีฝีมือ (Talent Development) นั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่มีความสามารถสูง กล่าวคือ เป็นคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (High Performance) และ ศักยภาพในการทำงานที่สูง (High Potential) โดยเริ่มจากการประเมินเพื่อหา กลุ่มงานที่เป็นคนเก่งขององค์กรซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในระดับผู้บริหาร หรือระดับพนักงาน ทั้งนี้การพัฒนาคนเก่งนั้นจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs) โดยการจัด อบรมและพัฒนาคนเก่งตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องการ

ดังนั้นการบริหารงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกนั้น จะต้องเริ่มต้นพิจารณาว่าอะไรคือความสามารถหลักขององค์กร อะไรคือความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและอะไรคือความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน หลังจากนั้นจึงเริ่มดำเนินการวางแผนการฝึกอบรมและกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การบริหารค่าตอบแทน (Compensation) แนวโน้มการบริหารค่าตอบแทนได้เปลี่ยนรูปแบบไปโดยเริ่มจากการประยุกต์หลักการหรือแนวคิดด้านความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs : Key Performance Indicators) มาใช้ในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนมากขึ้น พบว่ามีหลายต่อหลายองค์กรที่ได้ปรับเงินเดือนให้พนักงานเพิ่มขึ้น (Salary Increased) โดยการผูกโยงเกรดกับช่วงคะแนนรวมที่ได้จากการประเมินผลตามระดับความสามารถหรือ Competency ที่ทำได้จริง และผลงานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดขึ้นมา (Key

Performance Indicators) ทั้งนี้ก่อนที่จะสรุปผลคะแนนที่ได้จากการประเมินนั้นองค์กรจะต้องตอบให้ได้ว่าก่อนจะให้ให้นำหน้าของการประเมินความสามารถ เป็นที่เปอร์เซ็นต์และจะให้นำหน้าของการประเมินผล จากผลการทำงานหรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเป็นเท่าไรบ้าง ซึ่งเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดขึ้นมานั้นคงจะไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวว่าควรจะเป็นเท่าไรได้บ้างขอให้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละองค์กร

จะเห็นได้ว่าการปรับเงินเดือนขึ้นให้พนักงานในแต่ละรอบปีนั้น ปัจจัยที่จะมีผลต่อเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนนั้นก็คือ คะแนนที่ได้จากการประเมินทั้งความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) แต่สำหรับเรื่องของงบจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้น ปกติจะนำเอาผลที่ได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) มาพิจารณาให้โบนัสแก่พนักงาน การจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้นจะถูกกำหนดขึ้นจากนโยบายขององค์กรว่าในแต่ละปีองค์กรจะให้โบนัสแก่พนักงานเป็นที่เปอร์เซ็นต์เมื่อเทียบกับผลประกอบการที่เกิดขึ้น ดังนั้นนโยบายการจ่ายโบนัสสามารถประกาศได้ตั้งแต่ต้นปี แต่จำนวนเงินที่จะจ่ายให้กับพนักงานนั้นจะต้องสรุปรายได้และผลประกอบการที่เกิดขึ้นในปีนั้น ๆ

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การหาวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยกลยุทธ์เชิงรุกนั้น บทบาทของผู้ที่ทำงานในส่วนนี้จะต้องเปลี่ยนรูปแบบไป มิใช่เพียงแค่จัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ให้กับพนักงานมาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมด้วย เช่น จัดกิจกรรมเลี้ยงวันเกิดให้กับพนักงานที่เกิดในช่วงเดือนเดียวกัน หรือ การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปี เป็นต้น แต่บทบาทของงานบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษา (Consult) แก่หัวหน้างานและพนักงานได้ในทุกระดับตำแหน่งงานได้ บางแห่งจะตั้งเป็นคลินิกทางด้านงานหรือทีมให้คำปรึกษา และบางแห่งจะกำหนดขึ้นเป็นโครงการเพื่อเข้าถึงพนักงาน เช่น โครงการเดินสายพบพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้างาน หรือพนักงานมาพูดคุย ขอคำปรึกษาแนะนำถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งเรื่องส่วนตัว ปัญหาในการทำงานจากตัวเนื้องานเอง จากหัวหน้างาน จากลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากลูกค้า ซึ่งหน่วยงานบุคคลที่ทำงานในส่วนของแรงงานสัมพันธ์นี้เองจะต้องสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่พนักงานได้เป็นอย่างดี

สรุปว่าบทบาทของการบริหารงานบุคคลในฟังก์ชันงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น จะมุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ธุรกิจมากขึ้น การบริหารงาน

บุคคลได้เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ (Strategic Partner) เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1. **ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)** คิดนำเสนอแผนงาน วิธีการหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

2. **ตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)** ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงาน และพนักงานเห็นชอบและให้ความร่วมมือในการนำวิธีการหรือโครงการใหม่ๆ มาปฏิบัติ

3. **การสื่อสาร โน้มน้าวชักจูง และเจรจาต่อรอง (Communication Persuasion and Negotiation)** มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารที่สื่อออกไป และสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตาม รวมทั้งสามารถต่อรองเพื่อประสานผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ให้เกิดสถานการณ์แบบชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย (Win - Win Situation)

4. **การให้คำปรึกษา (Consulting)** ต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่พนักงานทั้งในระดับบริหารและมีใช้ระดับบริหาร มีลักษณะของนักจิตวิทยาพอสมควรรู้ว่าควรจะทำอะไรและฟังในช่วงเวลาใดที่เหมาะสม

5. **มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation)** มีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนอื่น ๆ ได้จะทำให้เวลาทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า แนวความคิดการบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก เป็นการกำหนดเป้าหมายวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการต่าง ๆ ในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรมาร่วมงาน โดยมีการกำหนดบทบาทที่สำคัญในด้านการสรรหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เป็นเพียงการรอคอยให้มีผู้มาร่วมงานเท่านั้น แต่คือการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างดี และพุ่งเข้าหาเป้าหมายซึ่งก็คือบุคลากรที่เราต้องการมาร่วมงานโดยไม่รอคอย ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ให้อิสระในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ คนมีความสามารถพิเศษควรจะได้รับเมื่องานบรรลุเป้าหมาย

ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน

ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน ได้กล่าวถึง หลักการปกครองและการบริหารงาน โดยนำทฤษฎีการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปกครองและการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวความคิดดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปกครอง

และบริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งหลักการปกครองและการบริหารงานต่าง ๆ มีดังนี้ (ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน, 2550)

กระบวนการบริหาร ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่ เรียกว่า (POSDCORB) ดังนี้

P = Planning	การวางแผน
O = Organizing	การจัดองค์การ
S = Staffing	การสรรหาคนเข้าทำงาน
D = Directing	การอำนวยการ
Co = Coordinating	การประสานงาน
R = Reporting	การรายงาน
B = Budgeting	การงบประมาณ

ทรัพยากรทางการบริหาร ใช้แนวคิดที่ว่า มีทรัพยากรอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4M's

เทคนิคการบริหารงาน สื่อความเข้าใจ (ด้วยถ้อยคำภาษา เช่น พูด เขียน หรือไม่ใช่ถ้อยคำ เช่น เครื่องหมายและสัญญาณ) มีการจูงใจ การวินิจฉัยสั่งการ (โดยสามัญสำนึกหรือเหตุผล)

กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

- พิจารณาปัญหา
- เลือกแนวทางแก้ไขปัญหา
- วิเคราะห์แนวทางแก้ไข
- พิจารณาผลดีผลเสีย
- ดำเนินการและวิธีปฏิบัติ

หลักการของวิธีบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย

1. **หลักนิติธรรม** คือ พยายามดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในกรอบของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร รวมทั้งการใช้อำนาจการบริหารด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม

2. **หลักคุณธรรม** มีจุดมุ่งหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทั้งในแง่ของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม

3. **หลักความโปร่งใส** เป็นเรื่องของการกระทำกิจการใดๆ ด้วยความเปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้

4. **หลักการมีส่วนร่วม** ต้องจัดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม คนที่มีส่วนร่วมคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานนั้น

5. **หลักความรับผิดชอบและตรวจสอบได้** ผู้ใช้อำนาจต้องยินดีรับผิดชอบต่อผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนเอง ไม่ว่าทิศทางใดก็ตาม

6. **หลักความคุ้มค่า** มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวังและมีคุณภาพ ทั้งคุณภาพในเชิงทักษะฝีมือการทำงาน และคุณภาพในเชิงนามธรรม

7. **หลักคุณภาพหรือมาตรฐาน** การบริหารจัดการที่ดีต้องมีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ คือต้องรู้ว่า จะต้องมีโอกาสอะไร มาตรฐานหรือกติกาอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจะได้สามารถตรวจสอบได้ว่ากลไกนั้นมีอยู่ และเป็นไปอย่างที่พึงประสงค์หรือไม่

8. **หลักความพึงพอใจ** เมื่อองค์กรเรียกร้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอุทิศตนและเสียสละแก่องค์กร องค์กรก็จำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นในระดับหนึ่งด้วย การสร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย กระทำได้โดยใช้หลักคุณภาพ การสร้างคุณภาพนี้ ต้องมีกลไกที่ชัดเจน และถ้ามีความขัดแย้งกันของความพึงพอใจ ต้องมีกระบวนการควบคุมตรวจสอบดูแลมาตรฐานด้วย

กระบวนการวางแผน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. **ขั้นวางแผนคือ** ให้รู้ว่าทำอะไร จะทำอย่างไร จะให้ใครทำอะไร จะลงมือทำเมื่อไร ซึ่งทิศทางของแผนจะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. **ขั้นปฏิบัติตามแผน**
3. **ขั้นตรวจสอบและปรับปรุงแผน**

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ในด้านการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติ และยอมรับในเป้าหมายช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. **ด้านการบริหารผู้บังคับบัญชา** ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้องและผู้ร่วมงานมีความมั่นคงในสัจจะ และเป็นที่ยึดของลูกน้องได้
2. **ด้านประสิทธิภาพของงาน** ต้องยอมให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. **ด้านผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน** ต้องมีการยอมรับการบังคับบัญชาและมีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การบริหารทีมงาน (Team Management) หมายถึงการสร้างกลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการประสานงาน สนับสนุนกัน ทำหน้าที่แทนกันได้ และมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรในทิศทางอย่างเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มยอมรับในบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุ

จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้โดยเน้นการได้น้ำใจคนและผลงานดีเยี่ยมในนามกลุ่มเป็นสำคัญ โดยการวางแผนปฏิบัติงานหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยการรวบรวมข้อมูล แจกข้อมูลให้ทุกคนในกลุ่มทราบ การวางแผนการปฏิบัติตามข้อมูล โดยใช้กราฟก้างปลา มีการฝึกอบรมใช้ห้องปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้ตนเอง พฤติกรรมของตนที่มีผลต่อกลุ่ม วิธีการทำงาน การเรียนรู้และหลักการมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคคล

การบริหารระบบสารสนเทศ (Management Information System / MIS) หมายถึง ระบบที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ช่วยในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลและข่าวสาร เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน ในการบริหารงาน ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในองค์การ

การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดหรือวางหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ บุคคล และทรัพยากรการบริหารประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กระบวนการในการจัดองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการคือ ความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ประเภทของโครงสร้างองค์การ มี 6 ประเภท คือ โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก แบบงานหลักและที่ปรึกษา แบบแยกตามหน้าที่ แบบคณะกรรมการ แบบโครงการ และแบบผสม จะต้องใช้ประเภทของโครงสร้างและรูปแบบต่าง ๆ ตามแต่ละงานที่เหมาะสมดังนี้

1. **โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line Organization)** เป็นพื้นฐานของการปรับโครงสร้างเป็นแบบอื่น ๆ โครงสร้างแบบนี้มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา

2. **โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization Structure)** โครงสร้างแบบนี้มีเครื่องช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันการณ์ มีการใช้ผู้อำนวยการเฉพาะเรื่อง

3. **โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่งานเฉพาะ (Functional Organization Structure)** โครงสร้างแบบนี้เป็นผลมาจากแนวความคิดที่พยายามแบ่งหน่วยงานออกตามลักษณะของงานแต่ละชนิด โดยมอบอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานแต่ละหน่วย รับผิดชอบงานเฉพาะเรื่อง

4. **โครงสร้างองค์การแบบคณะกรรมการ (Committee Organization Structure)** การจัดโครงสร้างแบบนี้ มีขึ้นเพื่อเติมเข้าไปในโครงสร้างทั้ง 3 แบบ ที่กล่าวมาแล้ว คณะกรรมการคือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่พิจารณาปัญหาหรือประมวลความเห็นเพื่อเสนอแก่ฝ่ายดำเนินการ

5. **โครงสร้างองค์การแบบโครงการ (Project Organization Structure)** เป็นองค์การที่ตั้งขึ้นมาเพื่อบริหารงานเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งนับเป็นองค์กรชั่วคราวที่มีความคล่องตัวในการปรับตัวสูง

6. โครงสร้างองค์การแบบผสม (Matrix Organization) เป็นการจัดองค์การที่มีลักษณะผสมระหว่างโครงสร้างองค์การแบบโครงการและโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่เฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวสูง แต่อาจเกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึงการกระทำและหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั่วไปอย่างสามัญ

ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

1. การติดต่อสื่อสารแบบพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักขอบพอกันเคยกันเป็นส่วนตัวการติดต่อสื่อสาร จากบนไปล่าง จากล่างไปบน และตามแนวนอน

การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การดำเนินการระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานไม่ว่าจะอยู่ในองค์การเดียวกัน หรือไม่ก็ตาม เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อนเหลื่อมล้ำหรือขัดแย้งกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานด้วย

รูปแบบการประสานงาน

1. การประสานงานระดับบนลงล่าง

1.1 กำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและประสานงาน

1.3 การสั่งการและการประสานงานมีลำดับจากสูงมาล่าง

2. การประสานงานในระดับเดียวกัน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การต่อรอง

2.2 การดึงเข้ามาเป็นพวก

2.3 การรวมกำลังกัน

การประชุม หมายถึงการให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาพบกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจ แสดงความคิดเห็น และหาข้อยุติ

การบริหารการประชุม ประกอบด้วย ศึกษาและวางแผนการประชุม สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีส่วนร่วม และนำให้ที่ประชุมตัดสินใจ

การประชุมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ใช้เวลาเหมาะสม ผู้เข้าร่วมประชุมพอใจและผูกพันกับผลการประชุม

เทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง

การหลีกเลี่ยง รอให้ความขัดแย้งสลายตัว

- ไม่ควรใช้ เมื่อต้องการแก้ปัญหาเร่งด่วน
- ต้องการแก้แค้น
- การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

การร่วมมือกัน

- เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ไม่ควรใช้เมื่อต้องการแก้ไขปัญหาระยะยาว
- การเข้าครอบงำหรืออำนาจตัดสินใจ
- การเจรจาต่อรองหรือการร่วมมือกัน
- การหันหน้าเข้าหากัน

แนวทางแบบ 5 ส. เป็นแนวความคิดในการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1. สะสาง คือ การแยกสิ่งของที่ ไม่ต้องการและจัดของที่ไม่ต้องการทิ้งไป
2. สะดวก คือการจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีการกำหนดทางเดินและที่วางให้ชัดเจน
3. สะอาด คือการทำมาสะอาด รวมถึงสถานที่ทำงานต้องสะอาด
4. สุขลักษณะ คือสภาพสะอาดหมดจด ถูกสุขลักษณะ และบำรุงรักษาให้คงอยู่ตลอดไป
5. สร้างนิสัย คือการฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างนิสัยในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ความรู้ความสามารถในการควบคุม กำกับดูแลและติดตามประเมินผล

ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนใด มีขอบเขตความรับผิดชอบบังคับบัญชาเพียงใด มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชาก็หน่วยงาน (หลักการของระบบราชการ คือเน้นสายการบังคับบัญชา)

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึงการบริหารงานที่อำนาจควบคุมบังคับบัญชา จะมีอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระบุชัดเจนลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมี

อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาแค่ไหน เพียงไร เพื่อประกันการปิดความรับผิดชอบและการปฏิบัติงาน
ก้าวถ่าย การสั่งงานซ้ำหรือซ้อนกัน

แกนต์ชาร์ท (Gantt's Chart) เป็นเครื่องมือควบคุมการบริหารงาน ที่คิดค้นขึ้นมาใน
ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยนายเฮนรี แอลแกนต์ แกนต์ชาร์ท มีลักษณะเป็นตารางปฏิทิน
เส้นตรง ซึ่งกำหนดเวลาในอนาคดไว้ทางแนวนอน และงานที่ปฏิบัติไว้ทางแนวตั้ง แบ่งออกเป็น 4
ประเภทใหญ่ คือ ตารางบันทึกการทำงานของคนที่เครื่องจักร ตารางแผนผังงาน ตารางคอยงาน
ตารางความก้าวหน้า

การประเมินผลและตรวจสอบผลงาน (Program Evaluation and Review Technique
PERT) หมายถึงวิธีการประเมินผล และตรวจสอบแผนงาน โดยเฉพาะงานที่มีขอบข่ายหลายอย่าง
และเป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่องกัน ไม่ใช่งานที่ต้องปฏิบัติซ้ำ ๆ กัน โดยมีพื้นฐานจากแนวความคิด
ในเรื่องข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่วงการดำเนินงานซึ่งในบางช่วงจำเป็นต้องเร่งรัด
หรือบางช่วงสามารถยืดหยุ่นการทำงาน แต่ในที่สุดได้รับความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

หลักสำคัญประการหนึ่งของ (PERT) คือการประมาณระยะเวลาในกิจการต่าง ๆ เพื่อหา
ระยะเวลาของโครงการทั้งหมด โดย (PERT) ใช้วิธีประมาณ 3 ชนิด คือ

1. เวลาที่คาดว่าจะทำได้เร็วที่สุด (a)
2. เวลาที่คาดว่าจะใกล้เคียงที่สุด (m)
3. เวลาที่คาดว่าจะช้าที่สุด (b)

TE = เวลาที่เร็วที่สุด TL = เวลาที่ช้าที่สุด

SWOT ศึกษารวบรวมวิเคราะห์งาน ใช้ในการวิเคราะห์หน่วยงานหรือองค์กร

Strength คือ จุดแข็งหรือจุดเด่นที่เสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

Weakness คือ จุดอ่อนหรือจุดด้อย ของหน่วยงาน

Opportunity คือ โอกาสที่หน่วยงานจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Threat คือ ข้อจำกัดหรือแรงกดดันที่บั่นทอนให้หน่วยงานอ่อนแอ

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศและรูปแบบวิธีการบริหาร
ต่าง ๆ ที่ได้ทำศึกษาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษา
ของโรงเรียน มีส่วนสัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับ
ทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควร
ศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาการบริหาร จากการศึกษา
แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการ
บริหารงานโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพราะผู้วิจัย

เห็นว่าแนวทางการบริหารดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้แบ่งงานการบริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการบริหารด้านงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้ทันสมัยได้มาตรฐาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน

การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณ มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณ เพื่อใช้งบประมาณ เป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงาน และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของ

สถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณ รวมทั้งจัดหาแหล่ง รายได้มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึด หลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนดีมีความสามารถและบรรจุ แต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาว โดยทำงาน ร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจน และมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือ กันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ, งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย, การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการ สาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วย ส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารงาน ทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึง การประสานงานร่วมมือกับชุมชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศไทย

กาญจนรติ ไกรกุล (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

- (1) ผู้ปกครองนิยมความเป็นเลิศในวิชาคณิตศาสตร์
- (2) ผู้ปกครองนิยมโรงเรียนใกล้บ้านและมีชื่อเสียงด้านการเอาใจใส่นักเรียนดี

มาก

(3) ผู้ปกครองไม่ทราบแน่ชัดถึงรูปแบบการดำเนินการของโรงเรียนเทศบาลและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สุรสิทธิ์ แก้วใจ (2542, หน้า 118 - 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ผู้ปกครองนักเรียนใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ปัจจัยทางด้านวิชาการ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ โรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ปลอดภัย หือเรียนมีความสะอาดมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะครู ได้แก่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนที่ผู้บริหารมีบุคลิกดี มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยทางด้านค่าธรรมเนียมการเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนพิจารณาจากโรงเรียนที่ยินยอมให้ผู้ปกครองผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้

อดิศักดิ์ บุตรเหล็ก (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านวิชาการผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนจัดการศึกษา เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้คล่อง ส่งเสริมให้มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์โดยเน้นให้นักเรียนมีมารยาท มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักแห่งศาสนา ด้านอาคารสถานที่ ผู้ปกครองคาดหวังให้จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นสวยงามด้วยธรรมชาติมีห้องปฏิบัติทางภาษาห้องคอมพิวเตอร์และห้องสมุดมีหนังสือให้คั่นกว่าจำนวนมาก ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนเป็นแหล่งบริการการศึกษานอกโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ

ธารมณี เหลืออรุณ (2545, หน้า 73-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

(1) สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.8 วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.3 และมีอาชีพรับจ้างร้อยละ 48.2

(2) ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน อันดับแรกคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยเฉพาะการคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและคุณสมบัติของครู ส่วนปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง คือการพิจารณาความสะดวกในการเดินทางเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

(3) ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเห็นด้วยมากด้านวิชาการเป็นอันดับที่ 1 ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ

(4) ปัจจัยในการตัดสินใจเลือก โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช (2545, หน้า 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียน ระหว่างรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านวิชาการ มีความต้องการการมีส่วนร่วมทางวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในกิจการศูนย์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีส่วนร่วมประชุมปรึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรและมีส่วนร่วมมีในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากรมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของคณะครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรและมีส่วนร่วมเสนอแนะวิธีพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อม

อมและบรรยากาศโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนชุมชนจัดขึ้นและมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมทางศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ

วิชาญ ศรีชาย (2546, หน้า 66 - 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรพัฒนาปรับปรุงงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ งานวิชาการ ควรปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดการสอนเน้นวิชาภาษาอังกฤษ จัดเด็กเข้าชั้นเรียนโดยไม่คำนึงถึงเด็กเรียนเก่งหรือเด็กเรียนอ่อน การวัดและการประเมินผลงานกิจกรรมนักเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านคุณธรรมจริยธรรมและมารยาทที่ดีงาม จัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดอย่างเพียงพอ ให้นักเรียนกินอาหารที่ถูกสุขลักษณะเข้ามาขายและการช่วยเหลืองานการศึกษา งานบุคคล ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ เชื้อถือการทำงานร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน ครูผู้สอนควรมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคนจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน งานอาคารสถานที่ควรมีความสะอาดร่มรื่นมีรั้วรอบขอบชิดให้ความสัถยกับห้องพยาบาลและควรให้บริการสนามกีฬาเพื่อการออกกำลังกายแก่ชุมชน งานสัมพันธ์ชุมชนควรจัดให้มีประชุมผู้ปกครองนักเรียน การใช้ป้ายประกาศของโรงเรียน จัดให้มีการบริหารด้านความรู้แก่ชุมชนและมีการจัดตั้งสมาคมหรือชมรมศิษย์เก่า

สุธรรม ทรายพร (2546, หน้า 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมานิตนุเคราะห์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่าความคาดหวังและความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมานิตนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม 3) ด้านคุณลักษณะครู 4) ด้านกิจการนักเรียน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน ปรากฏว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวัง และความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน และเมื่อนำความคาดหวังและความคิดเห็นมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังแตกต่างจากความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุก ๆ ด้าน โดยความคาดหวังมีแนวโน้มมากกว่าความคิดเห็นทุกด้าน

จรรยา ศุภกาญจน์ (2547, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 มีรายละเอียดดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาของโรงเรียน พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ รองลงมาคือ บุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอและต้องรับภาระงานหลายอย่าง

จินตนา จาดโต (2547, หน้า 137 - 138) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองในด้านบุคลากรมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดในด้านคุณลักษณะครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และอบรมสั่งสอนนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ควรพัฒนาวิธีการสรรหาครูและอาจารย์ของโรงเรียนเพื่อโรงเรียนจะได้มีครูและอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนและมีจำนวนที่เพียงพอและควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและควรจะพัฒนาการบริหารดำเนินงานบุคคลอย่างเป็นระบบ และพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างไม่ค่อยจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน

สุนันทา รุ่งเนียม (2547, หน้า 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ

จุรี อุไรวัฒนา (2548, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2549, ออนไลน์) สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานความปลอดภัยในโรงเรียน

(1) โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินนโยบายนั้น เนื่องจาก

ปัญหาความไม่ปลอดภัยในโรงเรียนเป็นปัญหาสำคัญต่อสุขภาพเด็ก นโยบายในระดับสูงไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการหรือกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญและมีการกำหนดเป็นพันธกิจให้ดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ประกอบกับความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้ปกครองทุกคนต้องการให้โรงเรียนดำเนินการ และเป็นสิทธิพื้นฐานที่เด็กควรจะได้รับ

(2) โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดตั้งกลุ่มเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน อันประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักการ บุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อร่วมพลังในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยต่างๆในโรงเรียน

(3) กลุ่มสร้างเสริมความปลอดภัย ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการเฝ้าระวัง กำจัดความเสี่ยง รวมทั้งการสร้างเสริมความปลอดภัยต่างๆ

(4) โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัย อันประกอบด้วย การเดินสำรวจจุดเสี่ยง การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเสี่ยง การบันทึกการบาดเจ็บ

(5) โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของตนโดยครอบคลุม 6 มาตรการหลัก คือ มาตรการความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน มาตรการคุ้มครองเด็กจากความรุนแรง การทำร้ายตนเอง สภาวะยากลำบาก และการถูกละเลยทอดทิ้ง มาตรการความปลอดภัยในการเดินทางไปกลับโรงเรียน มาตรการความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการศึกษา การกีฬา นันทนาการทั้งในและนอกโรงเรียน การสอนหลักสูตรความปลอดภัยเพื่อสร้างทักษะและจิตสำนึกความปลอดภัยแก่เด็กและแผนฉุกเฉินและระบบส่งต่อฉุกเฉินในโรงเรียน

พระภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านวิชาการผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา

อาชีพ และรายได้ พบว่า ผู้ปกครองที่มี วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

Whitaker (1987 p. 66 – 67) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่ไม่มีความสะดวกในการรับข้อมูลหรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียน จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายการตัดสินใจทางการศึกษา ส่วนผู้บริหาร เห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักและจัดโครงการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม

Joyce (1992, Abstract) ได้วิจัยหาเหตุผลของผู้ปกครองที่เลือกโรงเรียนชั้น ประถมศึกษาของรัฐระหว่าง 2 รัฐ โดยกลุ่มผู้ปกครอง 2 กลุ่ม ผลของการวิจัยสรุปความต้องการ บุคลากรของโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งในวินัยของหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ เป็นสิ่งที่ดึงดูด ความสนใจของผู้ปกครองได้มากและผู้ปกครองต้องการสภาพบรรยากาศที่ดี การเดินทางสะดวก และชื่อเสียงของโรงเรียน คือคุณภาพของโรงเรียนที่ผู้ปกครองจะเลือกให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปกครองจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของรัฐ ผู้ปกครองและยินดีจะช่วยเหลือ ร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างเต็มที่

Barnes (1995, Abstract) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอ้อมคดีแล้ว ผู้ปกครองต้องการมีบทบาทที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน แม้ว่าจริง ๆ แล้วการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่าผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่บ้านและโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ให้หลักฐานเพิ่มเติมว่า ผู้ปกครองมีความประสงค์ ที่จะมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการเรียนการสอนลูกของตน ซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการศึกษาและเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนักถึงความคาดหวังด้าน การศึกษา และวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

Shaposka (1997, p. 101 – 120) ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในชุมชน สถานภาพ ทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในโรงเรียนกรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนในส่วนการศึกษา โมนแวลล์ โดยศึกษาชุมชนที่มีโรงเรียน 4 ชุมชน ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างทางครอบครัว สถานะทาง เศรษฐกิจอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความร่วมมือของชุมชนที่มีให้โรงเรียน โดยมีลักษณะที่เด่นชัด คือกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนสูงจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนน้อยแต่กลุ่ม โรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนต่ำจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนสูง

สรุปได้ว่า จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษา
แล้วนั้นจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน มีส่วน
สัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการ
พัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็น
ดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี