บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะแยกกล่าวเป็นลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารโรงเรียน
   1.1 ความหมายของการบริหาร
   1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
   1.3 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
   1.4 กระบวนการในการบริหารโรงเรียน
2. การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม
   2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
   2.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.3 ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   2.4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
   2.5 แนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา
3. การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
   3.1 การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม
   3.2 การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม
   3.3 การบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วม
   3.4 การบริหารทั่วไปแบบมีส่วนร่วม
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
   4.1 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของ Robert House และ T. Mitchel
   4.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามของ George Graen
   4.3 ทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วมของ Victor H. Vroom และ Philip W. Yetton
5. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารโรงเรียน

ในที่นี้จะกล่าวใน 4 ประเด็น คือ ความหมายของการบริหาร ความหมายของการบริหารการศึกษา ความหมายของการบริหารโรงเรียน และกระบวนการในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากทั้ง 4 ประเด็นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

1. ความหมายของการบริหาร

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร (Administration) ไว้มาก รวบรวมได้ ดังนี้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2552, หน้า 27) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2550, หน้า 17) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ไขปัญหาอาจเป็นการดำเนินการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติงานก็ได้

เกษม จันทร์แก้ว (2550, หน้า 514) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง ศิลปะการนำเอาวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, หน้า 38) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การให้บริการสาธารณะ ซึ่งคลอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจน การพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2548, หน้า 13-14) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน (P-Planning) การจัดองค์การ (O-Organizing) การสรรหาบุคคล (S-Staffing) การสั่งการ (D-Directing) การประสานงาน (Co-ordination) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (R-Reporting) การงบประมาณ (B-Budgeting) รวมเป็น POSDCoRB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ อาจสรุปได้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับคน งบประมาณ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สะดวกต่างๆ มาผสมผสานกัน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามบทบาทหน้าที่ให้ทุกฝ่ายมีความร่วมมือกันอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่จะต้องให้กลุ่มคนหลายฝ่ายในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมโดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา กฎหมายหลายฉบับได้เน้นย้ำถึงการเปิดโอกาสให้องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน ผู้มีบทบาทสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการคือ ผู้บริหาร หากได้ผู้บริหารที่มีความเข้าใจขอบข่ายความหมายของการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดีก็จะช่วยให้บริหารการศึกษาได้ประสิทธิภาพมากขึ้น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารการศึกษาไว้ ที่น่าสนใจมีดังนี้

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2553, หน้า 5) ระบุความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง วิธีการทำงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยให้ผลผลิตคือผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

ศรีเวียง พันทะมนต์ (2549, หน้า 11) อธิบายความหมายของการบริหารการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้าง มีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ

ธนวรรณ สมชื่น (2548, หน้า 11) ให้ความหมายว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้รับความรู้และมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน(School Administration) ไว้มาก รวบรวมได้ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมการดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนด

จากแนวคิดที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนคือ กระบวนการบริหารการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อนำพาโรงเรียนสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

4. กระบวนการในการบริหารโรงเรียน

สุรพล สุวัตถิกุล (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารโรงเรียนไว้ว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนเป็นแบบแผนของการบริหารโรงเรียนที่ลำดับ ขั้นตอนไว้ต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบแบบแผน แบบแผนนั้นจะต้องเป็นแบบแผนที่ดี มีลำดับ ขั้นตอนการบริหารไว้อย่างชัดเจน และต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบ พร้อมด้วยเหตุผลและเป็นไปได้ กระบวนการบริหารโรงเรียนจะช่วยให้การดำเนินงานบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนดังกล่าว เป็นการเน้นกระบวนการในโรงเรียน สำหรับในส่วนของการบริหารในภาพรวมที่มิใช่เฉพาะในโรงเรียน มีผู้แสดงแนวคิดไว้หลายแนวคิด แต่แนวคิดที่นักวิชาการส่วนหนึ่งเห็นว่า เป็นต้นแบบกระบวนการบริหารคือ แนวคิดของกูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1963 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 86) ที่มีคำย่อว่า POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย

(1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายของงานและแนวทางที่จะปฏิบัติไว้อย่างกว้าง ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

(2) การจัดรูปงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ แบ่งงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการติดต่อสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจนด้วย

(3) การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดหา และจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะมา ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และให้มีประสิทธิภาพ

(4) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการให้งาน ดำเนินไปได้ด้วยดี รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติงานไปตามคำสั่งนั้น ๆ ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(5) การประสานงาน (Co ordinating) หมายถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้งานสัมพันธ์กัน และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

(6) การรายงาน (Reporting) หมายถึงการรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการประเมินผลงานในขั้นสุดท้ายด้วย

(7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้าง มีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

ในที่นี้จะกล่าวใน 4 ประเด็น คือ ความหมายของการมีส่วนร่วม ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา เนื่องจากทั้ง 4 ประเด็นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) ทั้งในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมทางด้านการจัดการศึกษา รวบรวมได้ ดังนี้

สุดารัตน์ นาคประกอบ (2551, หน้า 37) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลมากระทบถึงตัวประชาชนเอง และการที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแล้ว จำเป็นที่จะต้องยอมรับปรัชญาที่ว่า มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อมที่จะอุทิศเพื่อกิจกรรมของกลุ่ม ขณะเดียวกันจะต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ ถ้ามีโอกาสและการชี้แนะที่ถูกทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประยูร ศรีประสาธน์ (2549, หน้า 3) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสหรือจัดให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงานหรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา

พิฑูร สาตราภัย (2549, หน้า 12) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในส่วนของความคิด การพิจารณาตัดสินใจ จนเป็นผลของการนำไปปฏิบัติโดยการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันจะมีผลกระทบมาถึงตัวของประชาชนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน แต่ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะเข้าร่วมและต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม

เยาวลักษณ์ มากดี (2548, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นขบวนการที่ประชาชนมีการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา ความต้องการ การวางแผน และการตัดสินใจในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ และร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมนั้นให้บรรลุผลเพื่อประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมยังจะช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นกับประชาชน ทำให้การดำเนินโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จได้

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2547, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเข้าร่วมกิจกรรมของชาวบ้านตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนจัดขึ้นและชาวบ้านเป็นผู้เสนอโดยมีการเข้าร่วมหลายระดับ เช่นการเข้าร่วมฟังเฉย ๆ ฟังและออกความคิดเห็นตลอดจนเข้าร่วมใน การวางแผนและมีผู้เข้าร่วมตั้งแต่ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน และชาวบ้านทั่วไป

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2547, หน้า 182) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ โดยอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ อาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคลได้มีส่วนร่วมในส่วนของความคิด การพิจารณาตัดสินใจจนเป็นผลของการนำไปปฏิบัติโดยการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือคณะบุคคล แต่ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะเข้าร่วมและต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม

2. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative administration) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธรรมรส โชติกุญชร (2549, หน้า 224 – 237) ระบุไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การนั้น เป็นแนวความคิดแผนใหม่ที่มุ่งให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ มุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ องค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการอำนวยการ สมาชิกอาจมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ การปฏิบัติ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้มีประสิทธิภาพมากกว่า การยินยอมปฏิบัติตาม คำสั่งช่วยกระตุ้นให้สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 187) ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การนั้น

ประยุทธ์ สุวรรณโกตา (2536, หน้า 17) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่ให้โอกาสทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือประชาชนกับข้าราชการที่อยู่ในองค์กร หรือทีมงานที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านความคิด จิตใจ อารมณ์ ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลหรือผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นทุ่มเทความสามารถให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ อาจสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เน้นการระดมกำลังความคิด จิตใจให้เกิดพลังทางการบริหาร และเป็นการบริหารที่จัดกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ตั้งแต่กลุ่มเล็ก ๆ จนเป็นกลุ่มใหญ่ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในลักษณะของการแบ่งอำนาจหน้าที่เพื่อตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญขององค์การ

และเมื่อนำความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้กับการบริหาร โรงเรียน อาจกล่าวได้ว่า การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เป็นการควบคุมดูแลและดำเนินงานทุกด้านในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผลงานทุกด้านของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพของผลผลิตหรือนักเรียนที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2553, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดว่า การมีส่วนร่วมที่สำคัญ เกิดจากลักษณะร่วมของกลุ่ม 3 ประการ ดังนี้

(1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากส่วนบุคคลที่บังเอิญเห็นพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจ และความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

(2) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันจะต้องรุนแรงมากพอ ที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการกระทำที่จะสอนงตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

(3) ความเดือนร้อน และความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีสภาพความเป็นอยู่ในขณะนั้น ผลักดันให้ไปสู่การรวมกลุ่มว่างแผนและลงมือกระทำร่วมกัน

บงกศ อายา (2548, หน้า 30) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) อำนาจการตัดสินวินิจฉัยงานพึงกระจายไปแทนที่จะอยู่ที่ส่วนกลางเพียงแห่งเดียวโดยเน้นว่า การบริหารพึงดำเนินการตามหลักวิชาการ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชอบต่อต้านขัดขืนงานที่มอบหมาย หรือการเปลี่ยนปลงต่าง ๆ เพราะต้องการมีส่วนร่วมแนะนำ ในเรื่องที่มีผลกระทบถึงตัวเขา และจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานมากกว่าการต่อต้าน

(2) พลังที่รวมองค์การให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว เกิดจากการไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าการใช้อำนาจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่เชิญชวน สนับสนุนให้อยากทำงานซึ่งความไว้วางใจนั้น เกิดจากสมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดสิ่งเหล่านี้

(3) สมาชิกในองค์การ จะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมากขึ้น เมื่อได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การที่จะให้ได้งานที่มีคุณภาพดีนั้น สมาชิกทำงานด้วย ความรับผิดชอบจะเกิดจากที่หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือฝึกอบรมให้คนรู้จักรับผิดชอบ จะให้ความสำเร็จมากกว่าวิธีการควบคุมจากหัวหน้างาน

(4) พื้นฐานอันมั่นคงขององค์การคือ การทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะงานที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ

(5) ควรถือว่าการที่เป็นหัวหน้าคือ บุคคลที่ดำเนินการติดต่อภายในกลุ่ม และประสานงานระหว่างกลุ่มมากกว่าบุคคลที่มีอำนาจสูงกว่า หัวหน้ามีบทบาทที่ทำให้กลุ่มรู้สึกรับผิดชอบสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 187) ได้เสนอเทคนิคสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เป็นส่วนหนึ่งของลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) ใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะทำงาน

(2) มีคณะกรรมการให้คำแนะนำ

(3) การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง

(4) การระดมความคิด

(5) การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จำเป็น

(6) ยึดวัตถุประสงค์งานเป็นหลัก

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เสนอประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

(1) ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์การ

(2) ทราบถึงความต้องการในการพัฒนางานขององค์การ

(3) เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

(4) ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ

(5) สร้างบรรยากาศการทำงาน

อคิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาปัญหา จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์สาเหตุที่มาของปัญหา วางแผนแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแผนและประเมินผล เพื่อวิเคราะห์หาอุปสรรคและปัญหาร่วมกัน

ประยุทธ สุวรรณโกตา (2536, หน้า 17) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่ให้โอกาสทั้งผู้บังคับบัญชาการและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือประชาชนกับข้าราชการที่อยู่ในองค์กรหรือทีมงานที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านความคิด จิตใจ อารมณ์ ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลหรือผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นทุ่มเทความสามารถให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและการให้คำปรึกษา ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง การสื่อสาร ความร่วมมือ และช่วยแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง บทบาทของ ผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เป็นการชี้นำ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพ ให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อแก้ปัญหา

4. องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พระมหาสนิท สุทนต์ (2544, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อกิจกรรมหรือการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมต่อการจัด การศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

(1) บุคคล ได้แก่ ผู้ปกครอง ประชาชนในชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

(2) องค์กร ได้แก่ หน่วยงาน สถานศึกษา ชุมชน หมู่บ้าน และสถานที่สำคัญในท้องถิ่น

(3) กิจกรรม ได้แก่ งานหรือโครงการ กลุ่มกิจกรรมที่ประชาชนจะทำร่วมกันในลักษณะริเริ่ม ร่วมค้นหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล การก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจะต้องมีเครือข่ายในการติดต่อประสานงานกัน โดยจะต้องมีกิจกรรมกลุ่มที่แตกต่างกันออกไป ขนาดของกลุ่มพอเหมาะไม่เล็ก ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มจะต้องไปในทิศทางเดียวกัน ระยะเวลาในการติดต่อต้องมีความต่อเนื่อง ใช้วิธีการติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากองค์ประกอบดังกล่าว สรุปได้ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน ในอัตราส่วนที่พอเหมาะ ได้แก่ จำนวนประชากรที่มีมาจากทุกฝ่าย ขนาดองค์กรที่พอเหมาะ มีการจัดโครงสร้างอย่างชัดเจน จัดทำตารางการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมกิจกรรมหรือโครงการ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะร่วมกันวางแผน การปฏิบัติการ ในส่วนผลประโยชน์ ติดตามและประเมินผล มีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง โดยทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียน

5. แนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 88-90) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนจัดสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

(2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ระลึกถึง ซึ่งมีหลัก 10 ประการ คือ 1) สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อชุมชน, 2) ฝึกให้เป็นคนใจกว้างและมีจิตสาธารณะ, 3) ตระหนักในสิ่งที่จำเป็นและขาดแคลน ไม่วางเฉย ทุกอย่างทำได้หากตั้งใจทำ, 4) ต้องหมั่นสร้างและปรุงแต่งตนเองให้เป็นบุคคลที่มีเสน่ห์เป็นที่ชื่นชมศรัทธาของชุมชนและเพื่อร่วมงาน, 5) อ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเรียบง่าย อยู่กับชุมชนและเพื่อนร่วมงานได้ทุกเวลา, 6) หลีกเลี่ยงการโต้แย้งที่ไร้เหตุผล พัฒนาทักษะการประนีประนอม, 7) ให้การต้อนรับชุมชนด้วยบรรยากาศมิตรภาพ, 8) พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ชุมชนให้ลึกซึ้ง เพื่อสำรวจจุดเด่น จุดด้อย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา, 9) หมั่นแสวงหาแหล่งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จากหน่วยงาน บริษัท ห้าง ร้านค้า โดยใช้โครงการที่มีประสิทธิภาพ 10) สร้างและพัฒนาค่านิยมการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

(3) บทบาทของชุมชนในการทีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษา, 2) การกำหนดนโยบาย เป้าหมายการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา, 3) การประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา, 4) การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา, และ 5) การตรวจสอบการจัดการศึกษา

(4) กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) สำรวจความต้องการ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน, 2) การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา, 3) การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ, 4) กิจกรรมการปฏิบัติ คือ แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ, 5) การประเมินผล คือ การประเมินแนวทางปฏิบัติ, และ 6) การสรุปผลการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน

การมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก หากชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา รวมถึงการเชิญผู้ปกครองที่มีความรู้และมีเวลาว่างมาเป็นครูพ่อครูแม่ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านภูมิปัญญากับบุตรหลาน ย่อมเกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่ม ส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียน รวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุนชม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 19-34) ได้ระบุขอบข่ายภารกิจแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

(1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

(2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติการจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้น การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

(3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

(4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

(5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัด การเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้ สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

(7) การนิเทศการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษาดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบ หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและ กระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) การแนะแนวการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนใน สถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้าน การแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน คุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมิน คุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อ การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

(11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการใน การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดที่กล่าวมา เกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารวิชาการผนวกกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหัวข้อที่ผ่านมา อาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

โรงเรียนด้านงานวิชาการ คือ การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูสายผู้สอนในการดำเนินการในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบ ด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลการเรียน การศึกษาวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา กระบวนการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การส่งเสริมความรู้ทาง วิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

(1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(1.1) การวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายการให้บริการสาธารณะทุกระดับได้แก่เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement : PSA) ข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement : SDA) ข้อตกลง ผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต้องการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่สถานศึกษาทำกับเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามข้อตกลงที่ทำกับเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ตลอดจนต้นทุน ซึ่งต้องคำนวณต้นทุนผลผลิตขององค์กร และผลผลิตงาน / โครงการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้ใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่การศึกษา และสาธารณชนรับทราบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

(1.2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และ ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการ ทบทวนภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และศึกษา รายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate Objective) ของสถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPIs) โดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมายระยะปานกลางของผลผลิตในเชิงปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะทำร่างข้อตกลงกับ เขตพื้นที่การศึกษา จัดทำรายละเอียดโครงสร้างแผนงาน งาน / โครงการ และ กิจกรรมหลัก จัดให้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง และ นำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1.3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน งานโครงการ ให้มี ความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมกับวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งานโครงการ เมื่อเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework : MTEF) โดยวิเคราะห์นโยบายหน่วยเหนือที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาของสถานศึกษา เพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมกับปรับแผนงาน งานโครงการ และกิจกรรมหลัก ให้ สอดคล้องกับประมาณรายได้ของสถานศึกษาทั้งจากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณ การรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องเชิงนโยบาย จัดทำร่างข้อตกลงบริการผลผลิต (ร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน) ของสถานศึกษาที่จะต้องทำกับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ โดยมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

(2) การจัดสรรงบประมาณ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(2.1) การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา มีการจัดทำข้อตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับเขตพื้นที่ การศึกษา เมื่อได้รับงบประมาณ ศึกษาข้อมูลการจัดสรร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

งบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งให้สถานศึกษาทราบในเรื่องนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจากหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรที่เขตพื้นที่การศึกษาแจ้ง ตลอดจนตรวจสอบวงเงินนอกงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการตาม มาตรฐานโครงสร้าง สายงาน และตามแผนงาน งานโครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับ ความสำคัญ และกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงาน งานโครงการ ให้เป็นไปตาม กรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร ปรับปรุงกรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) ให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุ แผนงาน งานโครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร จัดทำข้อร่างตกลงผลผลิตของหน่วยงานภายในสถานศึกษา และกำหนดผู้รับผิดชอบ นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและร่างข้อตกลง ผลผลิตขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา แจ้งจัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายใน สถานศึกษารับไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

(2.2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาสโดยกำหนดปฏิทิน ปฏิบัติงานรายเดือน ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นราย ไตรมาส เป็นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุน (แยกเป็นค่าครุภัณฑ์และค่าก่อสร้าง) และงบดำเนินการ เสนอแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินประจำ งวดเป็นรายไตรมาสผ่านเขตพื้นที่การศึกษาไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวบรวมเสนอต่อสำนักงบประมาณ เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ

(2.3) การโอนเงินงบประมาณ เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

(3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(3.1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินทั้งเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส จัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แผนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง สำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศให้ เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ติดตามของสถานศึกษา โดยเฉพาะโครงการที่มีความเสี่ยงสูง จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศพร้อมทั้ง เสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สถานศกษาเร่งแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้และจัดรายงานข้อมูลการใช้ งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

(3.2) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการกำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จ และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) ของสถานศึกษา จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตที่กำหนดตามข้อตกลง การให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัด ความสำเร็จที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา

(4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(4.1) การจัดการทรัพยากร ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน วางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคล และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนให้บุคลากร และสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากร ในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

(4.2) การระดมทรัพยากร มีการศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจ งานโครงการ ตามกรอบ ประมาณการระยะปานกลาง (MTEF) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความจำเป็นต้องใช้วงเงิน เพิ่มเติมจากประมาณการรายได้งบประมาณไว้ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา สำรวจข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุน ทุนการศึกษาตามเกณฑ์การรับทุนทุกประเภท ตั้งกรรมการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนได้รับทุนการศึกษาโดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมกับให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และ ท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสานความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา โดยกำหนดวิธีการ แหล่งการสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ เสนอแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบของทุนการศึกษาและระเบียบว่าด้วยเงินนอกงบประมาณ ทั้งตามวัตถุประสงค์และไม่กำหนดวัตถุประสงค์

(4.3) การจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้ และสินทรัพย์ในส่วนที่จะนำมาซึ่งรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนข้อมูล จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาเพื่อจัดหารายได้ และบริหารรายได้และผลประโยชน์ตามแต่ละสภาพของสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จัดหารายได้และผลประโยชน์ และจัดทำทะเบียนคุม เก็บรักษา เงินและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(4.4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการสำรวจประเภทกองทุน และจัดทำข้อมูลยอดวงเงินและหลักเกณฑ์ของแต่ละกองทุน สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอให้กู้ยืมตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ประสานการกู้ยืมกับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

(4.5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา มีการจัดระบบสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายทั้งการจัดหาและการใช้สวัสดิการเพื่อการศึกษา วางระเบียบการใช้เงินสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบ กำกับติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบ

(5) การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวง การคลังกำหนด

(6) การบริหารการบัญชี มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน มีการตั้งยอดบัญชีระหว่างปีงบประมาณทั้งการตั้งยอดภายหลังการปิดบัญชีงบประมาณปีก่อน และการตั้งยอดก่อนปิดบัญชีปีงบประมาณปีก่อน จัดทำกระดาษทำการโดยปรับปรุงบัญชีเงินงบประมาณ โอนปิด บัญชีเงินนอกงบประมาณเข้าบัญชีทุน และบัญชีเงินรับฝากและเงินประกัน ตั้งยอดบัญชีสินทรัพย์ ที่เป็นบัญชีวัสดุหรือ (บัญชีสินค้าคงเหลือ) และบัญชีสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำ ใบสำคัญการลงบัญชีทั่วไป โดยใช้จำนวนเงินตามรายการหลังการปรับปรุง บันทึกเปิดบัญชีคงค้าง (พึงรับพึงจ่าย : Accrual Basis) โดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บันทึกรายการด้านเดบิตในบัญชีแยกประเภท (สินทรัพย์และค่าใช้จ่าย) และบันทึกรายการด้านเครดิตในบัญชีแยกประเภท (หนี้สิน ทุน รายได้) บันทึกบัญชีประจำวัน ให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ การรับรายได้จากการขายสินค้าหรือการให้บริการ การรับเงินรายได้ การจ่ายเงินงบประมาณ การจ่ายเงินงบประมาณให้ยืม การจ่ายเงินนอกงบประมาณให้ยืม การซื้อวัสดุหรือสินค้าคงเหลือ เงินทดรองจ่าย เงินมัดจำ และค่าปรับ รายได้จากเงินกู้ของรัฐ สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน การรับเงินบริจาค การรับเงินรายได้แผ่นดิน การถอนเงินรายได้แผ่นดิน การเบิกเงินงบประมาณแทนกัน การจ่ายเงินให้หน่วยงานที่ปฏิบัติตามระบบควบคุมการเงิน การรับเงินความรับผิดทางละเมิด สรุปรายการบันทึกบัญชีทุกวันทำการสรุปรายการรับหรือจ่าย เงินผ่านไปบัญชีแยกประเภท เงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินฝากคลัง สำหรับรายการอื่น และ รายการในสมุดรายวันทั่วไปให้ผ่านรายการเข้าบัญชีแยกประเท ณ วันทำการสดุท้ายของเดือน ปรับปรุงบัญชีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยปรับรายการบัญชี รายได้จากงบประมาณค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย/รับที่ได้รับล่วงหน้า ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า/รายได้ค้างรับวัสดุหรือสินค้าที่ใช้ไประหว่างงวดบัญชี ค่าเสื่อมราคา/ค่าตัดจำหน่าย ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ ปิดบัญชีรายได้และค่าใช้จ่ายเพื่อบันทึกบัญชีรายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) ค่าใช้จ่ายในงวดบัญชี และปิดรายการรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายงวดบัญชี เข้าบัญชีรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม แล้วให้โอนบัญชีรายได้แผ่นดินนำส่งคลัง เข้าบัญชีรายได้แผ่นดิน หากมียอดคงเหลือให้โอนเข้าบัญชีรายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสดและเงินฝากธนาคาร แก้ไขข้อผิดพลาดจากการบันทึกรายการผิดบัญชี จากการเขียน

(6.2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดทำรายงานประจำเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยจัดทำรายงานรายได้แผ่นดิน รายงานรายได้และค่าใช้จ่าย รายงานเงินประจำงวด จัดทำรายงานประจำปี โดยจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำ งบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสดจัดทำโดยวิธีตรง จัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงินและจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านเขตพื้นที่การศึกษาและจัดส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

(6.3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ขึ้นใช้เองเว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลาง ที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่าย จ่ายแจก

(7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(7.1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อทราบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สภาพการใช้งาน จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบใน กรณีที่หมดสภาพหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์ จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อหรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยัง ไม่ได้บันทึกคุมไว้โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับสินทรัพย์ จดทะเบียนเป็นราชพัสดุสำหรับที่ดินอาคาร และสิ่งก่อสร้าง ในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการ และที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสารกับกรมธนารักษ์หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน และให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้ โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของ สถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(7.2) การจัดหาพัสดุ มีการวิเคราะห์แผนงาน งานโครงการที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สินและเป็นไปตามเกณฑ์ความขาดที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง จัดทำแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่ สถานศึกษาจัดหาเองและที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

(7.3) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง มีการจัดทำเอกสารแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างในกรณีที่เป็นแบบมาตรฐาน ตั้งคณะกรรมการขึ้นกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบ รูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นแบบมาตรฐานโดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ จัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบงบประมาณรายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะเฉพาะ ประกาศ จ่าย/ขายแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะพิจารณาซองโดย คณะกรรมการ จัดทำสัญญา และเมื่อตรวจรับงานให้มอบเรื่องแก่เจ้าหน้าที่การเงินวางฎีกาเบิกเงินเพื่อจ่ายแก่ผู้ขาย/ผู้จ้าง

(7.4) การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ มีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุม และเบิกจ่ายให้ เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษาและซ่อมแซมทั้งก่อนและหลัง การใช้งานสำหรับทรัพย์สินที่มีสภาพไม่สามารถใช้งานได้ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและทำจำหน่าย หรือขอรื้อถอนกรณีเป็นสิ่งปลูกสร้าง

จากแนวคิดที่กล่าวมา เกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงบประมาณผนวกกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหัวข้อที่ผ่านมา อาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณ คือ การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูสายผู้สอนในการดำเนินการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้งานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประกอบด้วยการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานของโรงเรียน การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา การสำรวจสภาพการใช้งานของวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรการศึกษา การกำหนดระเบียบและการใช้เงินสวัสดิการเพื่อการศึกษา

3. การบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่ง ส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน การดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

(1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

(1.2) การกำหนดตำแหน่ง โรงเรียนจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

(1.3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู โรงเรียนขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อน วิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

(2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(2.1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในโรงเรียน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

(2.2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงิน งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

(2.3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติ ส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

(2.4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

(2.5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการ โรงเรียนหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้โรงเรียนเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในโรงเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใด ว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

(3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(3.1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

(3.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตามอันเนื่องมาจาก การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(3.3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

(3.4) การดำเนินงานเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวง การคลังกำหนด

(3.5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(3.6) งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

(3.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอ ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(3.8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมี เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับ บัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้ ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงโรงเรียน

(3.9) งานขอหนงสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ งานลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

(4) วินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(4.1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(4.2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แก่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

(4.3) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิฝีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(4.4) การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี

(4.5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใน ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อ มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

(5) งานออกจากราชการ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(5.1) การลาออกจากราชการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

(5.2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(5.3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป โรงเรียนตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดและรายงาน การออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทาง กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

จากแนวคิดที่กล่าวมา เกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารบุคคลผนวกกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหัวข้อที่ผ่านมา อาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล คือ การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูสายผู้สอนในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการครู

4. การบริหารทั่วไป

มีขอบข่ายภารกิจ และมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) การดำเนินงานธุรการ ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของโรงเรียนและระเบียบ กฎหมายแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ จัดหา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้าน ธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้ ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

(2) งานเลขานุการคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน รวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการใสการจัดประชุมคณะกรรมการโรงเรียน ขั้นพื้นฐาน จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัดการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐานทราบ

(3) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน โรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับโรงเรียนอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และ การประชาสัมพันธ์ ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และ ปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ

(4) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่าย การศึกษา ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือและ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิบูลฯ

ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง เครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของ โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่

(5.1) การจัดระบบการบริหาร ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของโรงเรียน วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายใน ระบบการทำงานและการบริหารงานของโรงเรียน นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในโรงเรียน ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชน ทั่วไปทราบ ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการที่กำหนด ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ

(5.2) การพัฒนาองค์กร ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยีและกลยุทธ์ของโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและ กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(6) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียน วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่ คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

(7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป มีการสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวย ความสะดวกด้านต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

(8) การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียน พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม

(9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของโรงเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของโรงเรียน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำ ข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษา รับทราบ

(10) การรับนักเรียน ให้โรงเรียนประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษาร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ กำหนดแผนการรับนักเรียนของโรงเรียน โดยประสานงานกับ เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษา รับทราบ

(11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งใน ระบบ นอกระบบและอัธยาศัย กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตาม ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ แนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของโรงเรียน ประสานเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การศึกษาทั้ง ในระบบและนอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

(12) การส่งเสริมกิจการนักเรียน วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของ โรงเรียนโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

(13) การประชาสัมพันธ์ ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของ โรงเรียนรวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน วางแผนการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ โดยยึด หลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและ นำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

(14) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือใน การจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(15) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจโรงเรียน วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัด ลำดับความเสี่ยง กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของ โรงเรียน วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในโรงเรียน ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ใน การควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายในตามมาตรการที่กำหนดและ ปรับปรุงให้เหมาะสม รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากแนวคิดที่กล่าวมา เกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารทั่วไปผนวกกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหัวข้อที่ผ่านมา อาจสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป คือ การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูสายผู้สอนในการดำเนินการเกี่ยวกับงานที่ช่วยสนับสนุนให้งานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระบบงานธุรการของโรงเรียน การวางแผนออกแบบงานธุรการเพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษา การศึกษาวิเคราะห์ วางแผนออกแบบโครงสร้างภารกิจของส่วนราชการภายใน การกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสมพร้อมใช้ประโยชน์ การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การส่งเสริมกิจการนักเรียน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการกำกับ ดูแล ส่งเสริมให้บุคลากรทุกมิติเข้ามาร่วมงานในทุกขั้นตอน ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการปรับรูปแบบการนำที่เหมาะสม อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และอาศัยการร่วมตัดสินใจที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาอ้างอิงเป็นฐานการวิจัยเรื่องนี้ 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของ Robert House และ T. Mitchel (House and Mitchel's Path-Goal Theory) ซึ่งเน้นเรื่องรูปแบบของผู้นำที่ต้องเลือกให้เหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ตามทำงานบรรลุเป้าหมายซึ่งบางครั้งผู้นำต้องมาร่วมปฏิบัติด้วย 2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามของ George Graen (Graen's Leader-Member Exchange Theory) ซึ่งเน้นเรื่องการสร้างสัมพันธ์ให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน บังคับบัญชาแบบร่วมงาน (participative style) ซึ่งจะได้ผลตอบแทนจากฝ่ายปฏิบัติ คือ ทำงานเต็มที่ให้ผลงานดี และ 3) ทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วมของ Victor H. Vroom and Philip W. Yetton (Vroom & Yetton's Leader-Participation Model Theory) โดยเน้นให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจ เพื่อนำสู่การร่วมปฏิบัติ

รายละเอียดของทฤษฎีทั้ง 3 มี ดังนี้

(1) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของ Robert House and T. Mitchel (House and Mitchel's Path-Goal Theory)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Robert House and T. Mitchel ร่วมกันศึกษาและสร้างทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (House and Mitchel's Path-Goal Theory) และเผยแพร่ผลงานตั้งแต่ปี ค.ศ. 1974 ทฤษฎีการนำตามสถานการณ์ทฤษฎีนี้มุ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เหมาะสมในหลายสถานการณ์ของผู้นำเพื่อช่วยให้ผู้ตามทำงานสู่เป้าหมาย โดยการกระตุ้นเร้าให้มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ให้เกิดความพอใจงาน ให้ทำงานได้สำเร็จโดยให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายเฉพาะแต่ละครั้ง ทฤษฎีนี้เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่ช่วยให้ผู้ตามเข้าถึงเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของหน่วยงาน โดยแนะแนวทางที่ผู้ตามจะดำเนินไปสู่จุดของความสำเร็จ ซึ่งจะต้องติดตามผล และเอื้ออำนวยให้ผู้ตามทำให้สำเร็จให้ได้

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายได้แบ่งรูปแบบของผู้นำในการช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายว่ามีเป็น 4 รูปแบบ (Schultz & Schultz, 1998, p 207 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 178) ดังนี้

(1.1) ผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) ผู้นำแบบนี้จะคอยบอกผู้ตามให้รับรู้ว่าผู้ตามจะต้องทำอะไร และทำได้อย่างไร อาจกำหนดงาน กำหนดเวลาเสร็จงาน กำหนดผลงานล่วงหน้า

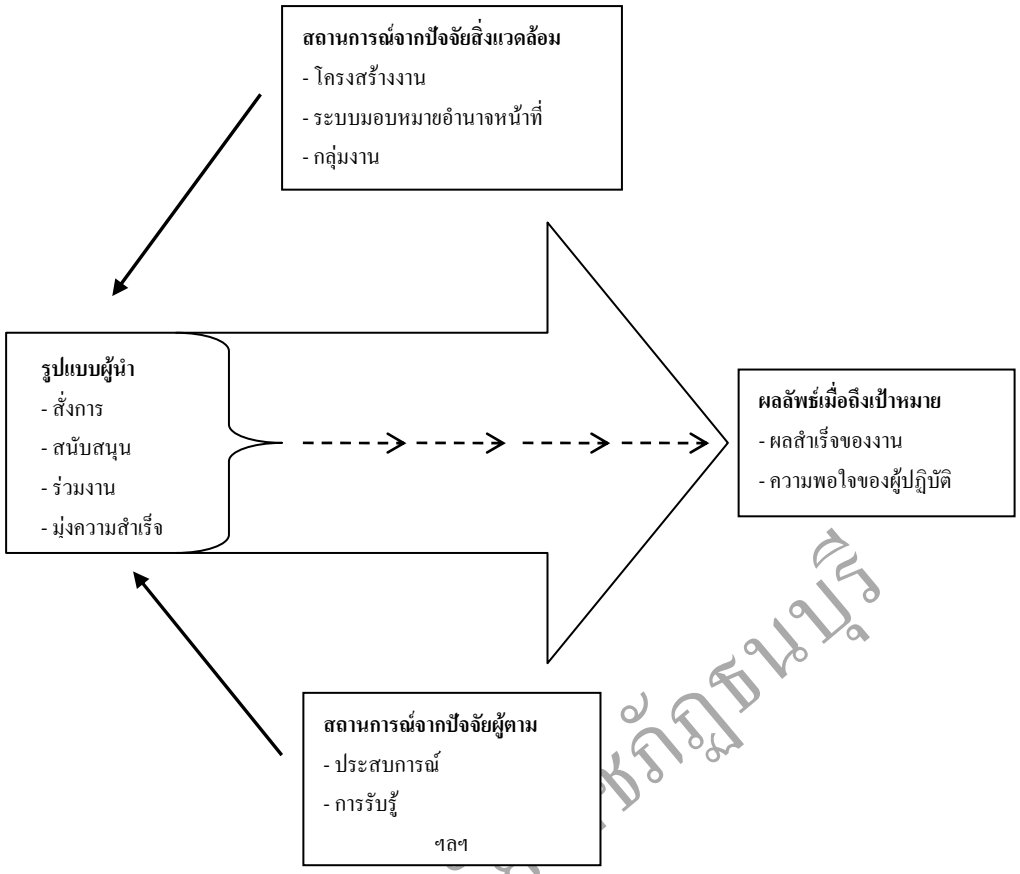
(1.2) ผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) ผู้นำแบบนี้จะแสดงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้ตาม ให้ความเป็นมิตร สนใจ เอาใจใส่

(1.3) ผู้นำแบบร่วมงาน (participative leadership) ผู้นำแบบนี้มักชักจูงให้ผู้ตามเข้าร่วมตัดสินใจในงานสำคัญๆ ซึ่งบางครั้งงานเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อผู้ตามด้วย

(1.4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (achievement-oriented leadership) ผู้นำประเภทนี้มักวางเป้าหมายที่ท้าทายผู้ตาม และยังเน้นย้ำให้ผู้ตามได้รับรู้เพื่อกระตุ้นให้ทำสำเร็จให้ได้

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีรูปแบบการทำงานของผู้นำกับทฤษฎีการนำตามสถานการณ์ คำอธิบายจากทฤษฎีระบุว่ารูปแบบการนำจะมีประสิทธิภาพหากปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และตัวผู้ตาม คำว่าสถานการณ์ในที่นี้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานและปัจจัยผู้ตาม ตัวอย่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น โครงสร้างงาน ระบบมอบหมายอำนาจหน้าที่ และกลุ่มงาน ส่วนปัจจัยผู้ตาม คือ ความสามารถในการรับรู้และประสบการณ์ ผู้นำจะต้องยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมและตามความต้องการของผู้ตาม เช่น ผู้ตามที่ไม่รู้งาน ขาดทักษะ เขามักต้องการผู้นำที่สั่งการ ส่วนผู้ตามที่มีความสามารถมักต้องการการสั่งการหรือนำทางน้อยลง เป็นต้น การดำเนินการทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของงานและความพอใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งแสดงแผนภูมิคำอธิบายได้ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงเส้นทางสู่เป้าหมายตามทฤษฎีของ Robert House และ T. Mitchel

ที่มา : Robbins, 1996, p.428 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 179

จากภาพที่ 2.1 ซึ่งแสดงเส้นทางสู่เป้าหมายตามทฤษฎีของเฮาว์ส และมิทเชล จะเห็นได้ว่าสถานการณ์จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ โครงสร้างของงาน ระบบมอบหมายอำนาจหน้าที่ และกลุ่มงาน และสถานการณ์จากผู้ตามอันได้แก่ ทักษะประสบการณ์ การรับรู้ และอื่นๆ จะเป็นสถานการณ์ที่ส่งผลให้ผู้นำต้องยืดหยุ่นตนเองตามสถานการณ์นั้นๆ เพื่อช่วยให้งานของผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความสำเร็จของงานและความพอใจของผู้ปฏิบัติไปพร้อมกัน ซึ่งแนวคิดจากทฤษฎีนี้ จะเห็นได้ว่านำมาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มาก โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติก็ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติด้วย

(2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามของGeorge Graen (Graen's Leader-Member Exchange Theory)

ทฤษฎีนี้มักเรียกในชื่อย่อว่า "ทฤษฎีแอลเอมอี" (LME Theory or Graen's Leader-Member Exchange Theory : LME = Leader - Member Exchange) เป็นผลงานริเริ่มค้นคว้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ของเกรน (George Graen) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงาน (Graen & Schliemann, 1978 cited by Schultz & Schultz, 1998, p. 208 อ้างถึงใน ปราณี รามสูตร, 2547, หน้า 179) ซึ่งถ้าผู้นำให้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ตามก็จะได้สิ่งแลกเปลี่ยนคือการทำงานที่ดี ทฤษฎีนี้เน้นให้ผู้บริหารสนใจกับความแตกต่างระหว่างผู้ตามแต่ละคน โดยอธิบายว่าการที่จะแสวงหากลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นำควรใส่ใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายๆ เพราะผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งส่งผลสู่สภาพความสัมพันธ์ที่ต่างกัน จากสภาพความสัมพันธ์ที่ต่างกันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ต่างกัน หากความสัมพันธ์ดี การทำงานแบบมีส่วนร่วมก็เกิดได้มากขึ้น

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ได้แบ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็น 2 แบบ (Spector, 2000, p. 306 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 180) ดังนี้

แบบที่ 1 ความสัมพันธ์แบบพวกเดียวกัน (cadre or in-group) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ผู้นำรู้สึกว่าผู้ตามน่าไว้วางใจมากกว่ามีความสามารถในการทำงานสูงกว่าพึงพอใจผู้นำมากกว่าผู้ตามอีกพวกหนึ่ง ซึ่งจากข้อจำกัดหลายด้านของผู้นำ เช่น ไม่มีเวลาสร้างสัมพันธ์กับผู้ตามอื่นๆ มาก หรืออาจมีปัญหาความกดดันบางอย่าง ส่งผลให้ผู้นำสร้างความสัมพันธ์พิเศษกับคนกลุ่มนี้ เช่น ให้สิทธิพิเศษ ให้ความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายเดียวกัน และบังคับบัญชาคนกลุ่มนี้ในรูปแบบร่วมงาน (participative style) จากสภาพความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงมักพบว่าผู้ตามกลุ่มนี้จะทำงานหนัก ตั้งใจทำงาน แม้คนทำงานไม่สู้ดีก็ยังให้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ และส่วนใหญ่ให้ผลงานสูงมาก

แบบที่ 2 ความสัมพันธ์แบบนอกพวก (hired hands or out-group) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่ผู้นำรู้สึกว่าผู้ตามเหล่านี้ไว้วางใจได้น้อยกว่า ไม่สนิทใจในการมอบหมายงานให้ทำ เข้าทำนอง “ยืมจมูกคนอื่นมาหายใจ” และเห็นว่าผู้ตามกลุ่มนี้มีความสามารถในการทำงานน้อยกว่า พอใจผู้นำน้อยกว่าอีกพวกหนึ่ง ผู้นำมีความรู้สึกว่าผู้ตามกลุ่มนี้เป็นคนละพวก บังคับบัญชาคนกลุ่มนี้ในรูปแบบสั่งงาน (directive style) จากสภาพความสัมพันธ์แบบนอกพวกนี้ มักพบว่าผู้ตามทำงานได้ปริมาณงานน้อยกว่าสภาพความสัมพันธ์แบบพวกเดียวกันและผลงานที่ได้ก็เป็นรองกว่าด้วย

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามของเกรนนำเสนอเป็นตารางได้ตามตารางที่ 2.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมการบริหารแบบพวกเดียวกันและต่างพวกที่แสดงการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามจากทฤษฎีของ George Graen การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องใช้แบบพวกเดียวกัน

แบบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม	เจตคติของผู้นำต่อผู้ตามในแต่ละแบบของความสัมพันธ์	การปฏิบัติของผู้นำต่อผู้ตามในแต่ละแบบของความสัมพันธ์	ผลลัพธ์ด้านการทำงานของผู้ตาม
แบบพวกเดียวกัน	ไว้วางใจได้มาก ความสามารถสูง พอใจผู้นำ	บังคับบัญชาแบบร่วมงาน ให้ความสนิทสนมให้สิทธิพิเศษหรือของกำนัลพิเศษ	ทำงานหนัก ตั้งใจทำงาน ได้ผลงานคุณภาพ
แบบต่างพวก	ไว้วางใจได้น้อย ความสามารถไม่สูง ขาดความพอใจผู้นำ	บังคับบัญชาแบบสั่งการ วางตนห่างเหิน ไม่ให้สิทธิพิเศษหรือของกำนัลพิเศษ	ทำงานน้อย ไม่ตั้งใจทำงาน ผลงานหย่อนคุณภาพ

ที่มา : Spector, 2000, p. 306 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 181

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ชัดเจนถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อผู้นำให้ความสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติดีต่อผู้ตาม ผลลัพธ์ที่ได้จากผู้ตามก็จะเป็นในแง่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน ในทางตรงข้ามหากผู้นำให้ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ปฏิบัติในเชิงลบต่อผู้ตาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของผู้ตามคือทำงานได้ปริมาณงานน้อยและผลงานด้อยคุณภาพ เป็นแนวคิดต่อผู้บริหารว่า หากต้องการการมีส่วนร่วมจากฝ่ายปฏิบัติและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องใช้หลักการแบบพวกเดียวกัน

(3) ทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วมของ Victor H. Vroom และ Philip W. Yetton (Vroom & Yetton's Leader-Participation Model Theory)

ทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วมของวูร์มและเยตัน (Vroom and Yetton's Leader-Participation Model Theory) กำเนิดเริ่มแรกจากการศึกษาของแทนเนนบอม (Robert Tannenbaum) และชมิดท์ (Warren H. Schmidt) ซึ่งเผยแพร่ผลงานในปี ค.ศ. 1958 ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดสู่การปฏิบัติสำหรับผู้นำรูปแบบต่างๆ ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 วูร์ม (Victor H. Vroom) และ เยตัน (Philip W. Yetton) ได้พัฒนาเพิ่มเติมเพื่อประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจของหน่วยงาน นอกเหนือจากการอธิบายกระบวนการทำงานของผู้นำ ซึ่งบางรูปแบบของการตัดสินใจตามทฤษฎีนี้ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรทฤษฎีนี้ได้นำเสนอรูปจำลอง (model) ซึ่งแสดงให้เห็นทางปฏิบัติเมื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ โดยรูปจำลองอยู่บนพื้นฐานหลักจิตวิทยาที่ระบุความสำคัญของการตัดสินใจในการทำงาน องค์กรที่ก่อให้เกิดผลและการปฏิบัติงานที่ต่างกันของฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง สำหรับในส่วนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ทฤษฎีนี้ให้แนวคิดแก่ผู้บริหารว่าหากเลือกกระบวนการตัดสินใจได้เหมาะสมกับสภาพปัญหาก็สร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานได้มากและกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมนั้นน่าจะให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตัดสินใจ

วูร์มและเยตัน ได้แบ่งรูปแบบของผู้นำในการตัดสินใจ เรื่องการบริหารจัดการเมื่อทำงานกลุ่มว่ามี 5 รูปแบบด้วยกัน (Spector, 2000, p.300) คือ แบบเผด็จการ 1 แบบเผด็จการ 2 แบบขอความเห็น 1 แบบขอความเห็น 2 และแบบกลุ่ม 2 ซึ่งแต่ละแบบมีกลยุทธการปฏิบัติของผู้นำต่างๆ กัน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องหาเหตุผลตอบคำถามให้ได้ก่อนว่าเรื่องนั้นหรือปัญหานั้นสำคัญเพียงใด การปฏิบัติแต่ละแบบดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รูปแบบของผู้นำในการตัดสินใจเมื่อทำงานกลุ่มตามทฤษฎีของวูร์มและเยตัน

รูปแบบผู้นำ	การปฏิบัติของผู้นำ
1. แบบเผด็จการ 1 (Autocratic I : AI)	ตัดสินใจเอง
2. แบบเผด็จการ 2 (Autocratic II : AII)	รวบรวมข้อมูลจากผู้ตามเท่าที่หาได้แล้วตัดสินใจเอง
3. แบบขอความเห็น 1 (Consultative I : CI)	เลือกผู้ตามบางคนมารับรู้ ให้แนวคิดผู้นำตัดสินใจเอง
4. แบบขอความเห็น 2 (Consultative II : CII)	ประชุมผู้ตาม ร่วมหาทางปฏิบัติ ผู้นำตัดสินใจเอง
5. แบบกลุ่ม 2 (Group II : GII)	ประชุมผู้ตาม ร่วมหาทางปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ

ที่มา : Spector, 2000, p. 310 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 183

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นรูปแบบของผู้นำในการทำงานกลุ่มหรือการตัดสินใจในงานของกลุ่มว่าจะมีตั้งแต่เผด็จการมาก คือตัดสินใจเอง จนถึงประชาธิปไตยมาก คือประชุมปรึกษาและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งผู้นำอาจเลือกใช้รูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์

จากรูปแบบการนำในตารางที่ 2.2 ทั้ง 5 แบบ การพิจารณาว่าการตัดสินใจในปัญหาแต่ละเรื่องควรใช้การนำรูปแบบใดได้บ้างตามทฤษฎีวูร์มและเยตัน โดยผู้นำต้องระบุคำตอบ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ในข้อความ 7 ข้อ จาก A ถึง G ต่อไปนี้

ข้อความ A ปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับคุณภาพที่พึงประสงค์ (ใช่, ไม่ใช่)

ข้อความ B มีมูลมากพอต่อการตัดสินใจอย่างเหมาะสม (ใช่, ไม่ใช่)

ข้อความ C ปัญหานั้นเป็นโครงสร้างของงานองค์กร (ใช่, ไม่ใช่)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

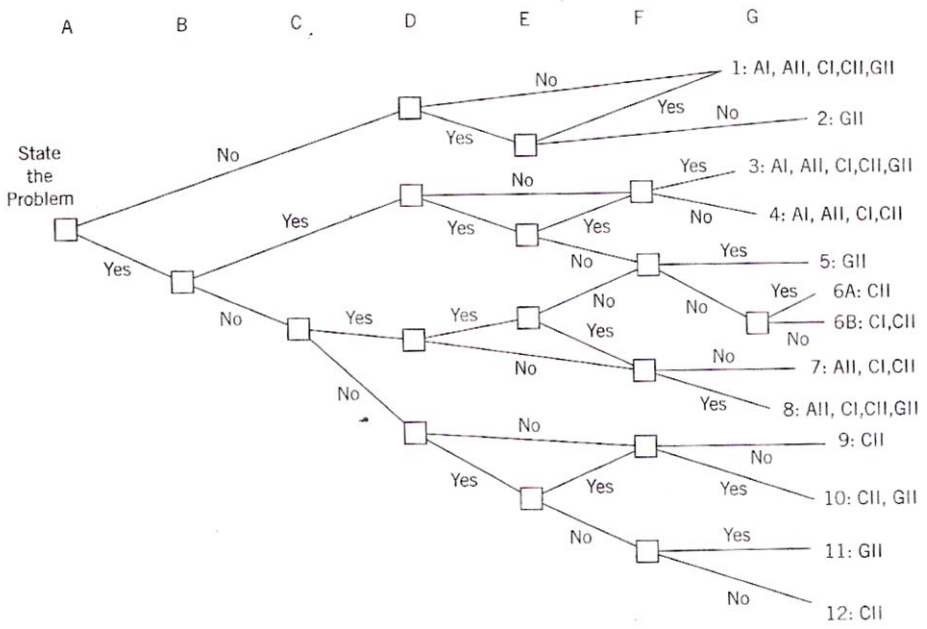
ข้อความ D การยอมรับของผู้ตามต่อการตัดสินใจนั้นมีผลต่อความมั่นคงขององค์กร (ใช่, ไม่ใช่)

ข้อความ E การที่ผู้นำตัดสินใจเรื่องนี้เอง โดยเหตุผลแล้วเชื่อแน่ว่าผู้ตามยอมรับได้ (ใช่, ไม่ใช่)

ข้อความ F การตัดสินใจนี้ ผู้ตามมีส่วนบรรลุเป้าหมายด้วย (ใช่, ไม่ใช่)

ข้อความ G ความขัดแย้งระหว่างผู้ตาม มีอิทธิพลเหนือความพอใจในผลการแก้ปัญหา (ใช่, ไม่ใช่)

จากรูปแบบการนำ 5 แบบ และจากการตอบว่าใช่หรือไม่ใช่จากข้อความ 7 ข้อความที่กล่าวมา วูร์มและเยตันได้นำเสนอในรูปของต้นไม้การตัดสินใจ (decision tree) ดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงต้นไม้การตัดสินใจตามทฤษฎีการนำแบบมีส่วนร่วมของวูร์มและเยตัน

ที่มา : Spector, 2000, p. 309 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต, 2547, หน้า 184

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องเลือกรูปแบบการตัดสินใจตามสถานการณ์ปัญหาโดยคำนึงถึงผลของการตัดสินใจ หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องหรือกระทบกับคนหลายฝ่าย การร่วมตัดสินใจโดยกลุ่มน่าจะเหมาะสมกว่าแบบอื่น

บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพ ด้านการศึกษา ของปวงชน ชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335(3) ได้กำหนดให้รัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ภายในเวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ของไทย ที่กำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด ศึกษาดังกล่าวต้องยุบมารวมกัน หน่วยงานดังกล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ

ในส่วนการศึกษาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการรวมสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เขตการศึกษา ได้แก่ เขต 1 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เขตที่ 2 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบ คีรีขันธ์ ครอบคลุมการศึกษาจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่อำเภอหัวหิน ปราณบุรี สามร้อยยอด และกุยบุรี ซึ่งตั้งอยู่ทางด้วยทิศเหนือ ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนได้เรียนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การศึกษา โดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างจิตอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

1. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

2. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ส่งเสริมให้มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการกระจายอำนาจการสร้างเครือข่ายและการใช้เทคโนโลยี

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างจิตอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณธรรม นำความรู้ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

จุดเน้น

1. ปรับปรุงหลักสูตรแทรกหลักคุณธรรมนำความรู้ และการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. ปฏิรูปการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน น้อมนำหลักคุณธรรมนำความรู้ และเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้

3. พัฒนาครูให้นำหลักสูตรไปสู่การสอนประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดแทรกหลักคุณธรรม จริยธรรม และแก้ปัญหาขาด แคลนครู

4. สร้างเครือข่ายคุณธรรมของบ้าน วัด โรงเรียน ให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมและทั่วถึง

จุดเน้น

1. ส่งเสริมความรู้ปกครองชุมชน ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. เพิ่มโอกาสเด็กตกหล่น และสร้างความเสมอภาคการศึกษาภาคบังคับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.1 เพิ่มโอกาสเด็กตกหล่นภาคบังคับ

2.2 จัดบริการการศึกษาในพื้นที่การศึกษาที่มีอัตราเด็กวัยเรียนได้รับการศึกษาต่อ

3. ส่งเสริมการเรียนต่อ ม.ปลาย ทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

จุดเน้น

1. ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.1 ปรับปรุงกระบวนการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ

1.2 พัฒนารูปแบบและวิธีการคิดวิเคราะห์

1.3 พัฒนาการเรียนการสอนก่อนประถมศึกษา

1.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ วิชาภาษาไทย อังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และส่งเสริมภาษาจีน

1.5 ประเมินคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 กระจายอำนาจและสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

จุดเน้น

1. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีส่วนร่วม

2. พัฒนาครูไปสู่การจัดหลักสูตร และประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการสอนควบคู่กับการสอดแทรกหลักคุณธรรม จริยธรรม

2.1 การจัดกลุ่มความพร้อมของสถานศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และเกณฑ์ขนาด

2.2 ประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล งบประมาณและบริหารทั่วไป

4. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงการขยายผล

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาองค์คณะบุคคล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปัจจุบันมีโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 19 โรงเรียน รายชื่อโรงเรียน จำนวนผู้บริหาร และจำนวนครูตามระดับชั้น ดังแสดงในตารางที่ 2.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 2.3 จำนวนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ปีการศึกษา 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครูตามระดับชั้น	
			อนุบาล	ประถมศึกษา
1	วังไกลกังวล	4	12	34
2	หัวหินวิทยาลัย	4	25	62
3	สมถวิล หัวหิน	4	11	29
4	มัธยมสาธุการวิทยา	4	8	24
5	ดรุณศึกษา	4	12	21
6	อนุบาลปรารถนา	2	2	2
7	แย้มสอาดหัวหิน	3	8	7
8	สมถวิล วิเทศศึกษา ห้วยมงคล	3	6	8
9	รักษ์วิทยา	4	8	27
10	เชวงศักดิ์ศึกษา	3	3	3
11	วันทามารีอา	3	6	12
12	ชินนุกูลวิทยา	3	11	15
13	กำเนิดวิทยา	3	4	6
14	สายวิทยา	3	4	3
15	วิเศษศึกษา	3	-	11
16	วราวัฒน์วิทยา	4	9	15
17	อุดมศึกษา	3	3	4
18	ก็พัฒนาศึกษา	3	3	3
19	เกี้ยวกวง	3	8	14
	รวม	**63**	**143**	**300**

* ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2554

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2554

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวบรวมได้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ถาวร พวงมณี (2552, หน้า 84-85) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นต่อไปนี้ มีคะแนนสูงสุดในแต่ละด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการร่วมเป็นเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนา การเรียนการสอน 2) การบริหารงบประมาณร่วมกับคณะครูสอดส่องดูแล และรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน 3) การบริหารงานบุคคล ประชุมกับโรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 4) การบริหารทั่วไป เสนอแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียน ส่วนปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นต่อไปนี้มีปัญหาการมีส่วนร่วมสูงสุดคือ 1) ผู้ปกครองเห็นว่าการจัดทำหลักสูตรเป็นเรื่องของโรงเรียน 2) ผู้ปกครองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการเงินและงบประมาณ 3) ผู้ปกครองไม่เข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยทางราชการ และ 4) ผู้ปกครองไม่เข้ามารับฟังปัญหาและความต้องการของนักเรียน ตามลำดับ

พิทักษ์ แพทย์ผล (2552, หน้า 75-76) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทที่โรงเรียนเปิดทำการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 460 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ/การเงินและพัสดุ และการบริหารงานบุคลากร (2) การมีส่วนร่วมของครูชายและครูหญิงในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าครูหญิง (3) การมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อยในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ครูมีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย (4) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทที่โรงเรียนเปิดทำการสอน ครูโรงเรียนที่เปิดทำการสอน 2 ระดับ กับครูโรงเรียนที่เปิดทำการสอน 3 ระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มูหัมหมัด เบ็ญนุ้ย (2550, หน้า 77-79) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ของผู้บริหารและครู ตามตัวแปรวุฒิทางวิชาชีพ และกลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ระดับปานกลาง (2) ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิทางวิชาชีพครู และไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครูมีส่วนร่วมในการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

โรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน (3) ผู้บริหารและครูที่สอนกลุ่มวิชาสามัญและสอนกลุ่มวิชาศาสนา มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

สุทัศน์ จอกสถิตย์ (2550, หน้า 81-82) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และในระดับน้อย 1 ด้านคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ โดยข้าราชการครูสายผู้สอน เพศชาย มีส่วนร่วม สูงกว่าข้าราชการครูสายผู้สอนเพศหญิง (3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน จำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีอายุ ราชการต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการบริหารงานทั่วไปที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

นฤมล พอดี (2549, หน้า 66-67) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 จำนวน 4 ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาชลบุรีเขต 1 จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 81 คิดเป็นร้อยละ 28.70 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 181 คิดเป็นร้อยละ 64.20 (2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ (3) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณแตกต่างกันกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บงกศ อายา (2548, หน้า 181-184) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มจากประชากรครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ จำนวน 644 คน จาก 17 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้สัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนให้ได้จำนวน 240 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 31 - 35 ปีมากที่สุด วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน 1 - 5 ปี มากที่สุด สำหรับการเป็นคณะกรรมการหรือการรับผิดชอบงานในโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการมีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลางถึงมากแต่ก็มีระดับปานกลางถึงน้อยในปริมาณเกือบใกล้เคียงกัน (2) ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำและเสนอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

งบประมาณมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยถึงไม่มีส่วนร่วม ครูมีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด โดยมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากร (4) ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยและมีส่วนร่วมในระดับปานกลางถึงมาก 2 รายการ คือ การรับนักเรียนและการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน และที่ไม่มีส่วนร่วมถึงร่วมน้อย คือ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

Nnadocie (1993, p. 201 อ้างถึงใน สุทัศน์ จอกสถิตย์, 2550, หน้า 57) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครู ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

Braddy (1991, p. 27 อ้างถึงใน สุทัศน์ จอกสถิตย์, 2550, หน้า 57) วิจัยเรื่องความสำคัญระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐคาลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอนนอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลถึงความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมตัดสินใจมากขึ้น

Hoagland (1986 อ้างถึงใน นฤมล พอดี, 2549, หน้า 44) วิจัยเรื่องความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนโดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ และผู้บริหารในรัฐอิลลินอย (Illinois) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ ที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่รวบรวมได้นี้ จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ การที่บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินผล ร่วมกันแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่วมรับผิดชอบ ร่วมมืออย่างจริงจังในการบริหารงานสถานศึกษาทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป จะนำไปสู่ข้อผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของ เพิ่มแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้เกิดทีมงานเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะสร้างความเข้มแข็ง ความสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์ได้ดีขึ้นในการพัฒนาคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การศึกษาและพัฒนาคุณภาพบุคลากรในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารวิชาการร่วมเป็นเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนา มีการบริหารงบประมาณร่วมกับคณะครู มีการดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี