ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

กาเรียน ยืนยงชาติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤศจิกายน 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

PROBLEMS OF ADMINISTRATIVE DECENTRALIZATION AND EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE SCHOOLS UNDER BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

□□□□□□□□□Karean□Yeunyongchart

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program

in Educational Administration

November 2013

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	กาเรียน ยืนยงชาติ		
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโฑปะมา		ที่ปรึกษาหลัก
	รองศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	**สาขาวิชา**	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	**ปีที่พิมพ์**	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9649 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 499 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test Independent F-test และ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูการที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารส่วนบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังเหมือนเดิม คือ มองว่าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมากนัก ครูและบุคลากรยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิม และขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง รองลงมาคือ ควรให้ความรู้เรื่องการกระจายอำนาจกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ของโรงเรียน และเขตพื้นที่ยังไม่กระจายอำนาจมาที่โรงเรียนอย่างแท้จริง ขาดการสนับสนุนการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่ รวมทั้งโรงเรียนยังไม่มีความรู้เรื่องการกระจายอำนาจ

TITLE	Problems of Administrative Decentralization and Educational Management in the Schools under Buriram Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Karean Yeunyongchart		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr.Siranee Chuthopama		Advisor
	Associate Professor Malinee Chuthopama		Co – advisor
DEGREE	Master of Education	**MAJOR**	Educational Administration
SHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2013

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the problems of administrative decentralization and educational management in the schools according to opinions of the administrators and teachers under Buriram Educational Service Area Office 3, and 2) to compare the opinions of the administrators and teachers toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area Office 3, according to status, positions, types of schools, experience in administration of the administrators and the teachers' operation. The instrument for this study was a questionnaire about the problems of administrative decentralization and educational management with the reliability at .9649. The samples were 499 administrators and teachers were selected through the use of multi-stage sampling technique. The statistics used to analyze The data were percentage, mean, standard deviation and the hypothesis was tested by the use of t-test Independent, F-test and Sheffe.

The results of this research were as follows.

1. The administrators and teachers' opinions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area Office as a whole and at each aspect were at a moderate level with the highest average mean score of the aspect of academic administration, followed by the aspect of budget administration whereas the lowest aspect was general administration.

2. When comparing the administrators and teachers' opinions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram

Educational Service Area Office 3, it was found that their opinions were not different, both as a whole and at each aspect.

3. The administrators and teachers' opinions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 according to the school types as a whole were not different. When considering at each aspect, it was found that the aspect if personnel administration was different at the statistical significance .05 whereas the other aspects were not different.

4. The comparison of the administrators' opinions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 according to the experience in school administration as a whole were significantly different at .05. When considering at each aspect, it was found that the personnel and the general administration were statistically significant different at .05 whereas the others not different.

5. The teachers' opinions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area office 3 according to the experience of the teachers' operation as a whole were different at the statistically significant .05. For each aspect, the academic aspects were different at the statistically significant .05. whereas the other aspects were not different.

6. The administrators and teachers' opinions and suggestions toward the problems of administrative decentralization and educational management in the schools under Buriram Educational Service Area Office 3 as ordering from the highest to the lowest were: the administrators' and teachers' understanding about the administrative decentralization and educational management were not changed; the teachers' and educational staffs' behaviors were not changed and they lacked of understanding about real decentralization; followed by the policy makers should provide more knowledge to the teachers and stakeholders about decentralization in the school area; decentralization was not truly distributed to the schools from the educational area office, lacking of decentralization support from the educational area office as well as lacking of the knowledge about decentralization of the school personnel.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุโฑปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ มาลิณี จุโฑปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก ในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายวิเชียร นามพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านเมืองดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายสุชิต ชมภูวงศ์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 นายปัญญา หาแก้ว รองผู้อำนวยการเขตพื้นประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณนายมนตรี นิวัฒนุวงศ์ ช่วยในการจัดทำรูปแบบภาษาอังกฤษ และขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้กรุณาตอบแบบสอบถามทดลองใช้และตอบแบบสอบถามในการวิจัย ในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดทั้งภรรยา บุตรที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

กาเรียน ยืนยงชาติ

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ก

บทคัดย่อภาษาไทย ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ค

ประกาศคุณูปการ ง

สารบัญ จ

สารบัญตาราง ฉ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 3

สมมติฐานของการวิจัย..... 3

ความสำคัญของการวิจัย..... 4

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

การบริหารโรงเรียน..... 9

ความหมายของการบริหาร..... 9

ความหมายของการบริหารโรงเรียน..... 10

แนวทางการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่..... 11

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน..... 12

แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน..... 16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา	21
	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545	21
	ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	28
	สถานศึกษานิติบุคคล	37
	ประเภทของสถานศึกษา	40
	หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา	41
	การกระจายอำนาจการบริหารในต่างประเทศ	51
	การจัดการศึกษาในสถานศึกษา	57
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
	งานวิจัยในประเทศ	71
	งานวิจัยต่างประเทศ	75
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**78**
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
	การวิเคราะห์ข้อมูล	82
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**87**
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
	การวิเคราะห์ข้อมูล	87
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**108**
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	108
	วิธีดำเนินการวิจัย	108
	สรุปผลการวิจัย	110
	อภิปรายผล	113
	ข้อเสนอแนะ	116
	ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	116
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	117
บรรณานุกรม		**118**
ภาคผนวก		**126**
	ภาคผนวก ก หนังสือราชการ	127
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	133
	ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	142
ประวัติย่อของผู้วิจัย		**145**

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามอำเภอ 79

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 88

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 89

4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ 90

4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ 92

4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล 94

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายด้าน 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน 98

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน. 99

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน..... 100

4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 101

4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน 102

4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง | หน้า

4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การบริหารสถานศึกษาด้านบริหารงานบุคคลรายคู่ 104

4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ด้านบริหารงานทั่วไป รายคู่ 104

4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 105

4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานวิชาการ รายคู่ 106

4.17 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 106

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม ชุมชน องค์กรเอกชนต่าง ๆ และกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาเพื่อให้มีอิสระในการบริหารและการจัดการ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ และได้กำหนดให้สถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้านรวมทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมายและต่อมามีการประกาศใช้ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการและกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และกระทรวงมีหน้าที่กำกับดูแล เฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2542 : 8)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข โดยเฉพาะมาตรา 39 ที่เน้นการบริหารและการจัดการศึกษา โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังหน่วยปฏิบัติ คือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้กระจายอำนาจ

ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ประกอบกับมาตรา 40 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 20) เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการเป็นไปตามแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5-12) นอกจากนี้ยังเน้นการกระจายอำนาจ และมุ่งให้จัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น ในเรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวนี้ตรงกับแนวความคิด การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ได้มีการดำเนินกันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 9) การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาครั้งนี้มุ่งเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ การกระจายอำนาจและการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาที่เน้นความต้องการของชุมชน โดยให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วม มีหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้การบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จที่โรงเรียนตามแนวทาง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั่นเอง ทั้งนี้โดยเน้นให้โรงเรียนมีอำนาจเต็มในการบริหารงานวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 6) กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการจึงได้กำหนดบทบาทของสถานศึกษาไว้ครบทุกด้าน เช่น แนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียน การจัดทำสาระของหลักสูตร การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน การให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้อิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและปัญหาเรื่องการจัดคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขาดเอกภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำให้เกิดปัญหาด้านบริหารและการจัดการศึกษาและไม่สามารถนำแนวคิดการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานไปขับเคลื่อนให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาได้อย่างที่ควรจะเป็น เนื่องจากยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจากส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ซึ่งโรงเรียนต้องเป็นตัวเชื่อมระหว่างส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ จึงจะทำให้การกระจายอำนาจนั้นเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อุทัย ดุลยเกษม. 2553 : 72-79) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนเป็นสำคัญ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 และสถานศึกษาประเภทที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขอบข่ายงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 33-65)

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 3,765 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 238 คน และครู จำนวน 3,527 คน

2.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน และครูจำนวน 351 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประเภทของสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาประเภทที่ 1

3.1.2.2 สถานศึกษาประเภทที่ 2

3.1.3 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.3.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ 5 ปีถึง 10 ปี

3.1.3.3 ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

3.1.4.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

3.1.4.2 ประสบการณ์ 10 ปีถึง 20 ปี

3.1.4.3 ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

2. การกระจายอำนาจการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีจำนวน 4 ด้าน คือ

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด อันได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การแนะแนว การนิเทศ การวัดและประเมินผล

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นและส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริหารหน่วยงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การบริหารสินทรัพย์ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การตรวจสอบภายใน การติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ รวมถึงการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การลาทุกประเภท ส่งเสริมครูให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับทั้งการให้บริการด้านต่างๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก เช่นการวางแผนบริหารการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์ งานกิจการนักเรียน ประชาสัมพันธ์และทัศนศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งแต่วันเข้าสู่ตำแหน่งจนกระทั่งถึงวันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการหรือบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งในสถานศึกษา

3.2 ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่การสอนตามหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

4. ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งแต่วันเข้าสู่ตำแหน่งจนกระทั่งถึงวันปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

4.2 ประสบการณ์ 5 ปีถึง 10 ปี

4.3 ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งแต่วันเข้าสู่ตำแหน่งจนกระทั่งถึงวันปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์ 10 ปีถึง 20 ปี

5.3 ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. ประเภทสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

6.1 สถานศึกษาประเภทที่ 1 หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปและ มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

6.2 สถานศึกษาประเภทที่ 2 หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 500 คน และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน อำเภอนางรอง อำเภอละหานทราย อำเภอหนองกี่ อำเภอปะคำ อำเภอหนองหงส์ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอโนนดินแดง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ดูแลโรงเรียนในพื้นที่ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนางรอง อำเภอละหานทราย อำเภอหนองกี่ อำเภอปะคำ อำเภอหนองหงส์ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอโนนดินแดง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารงานโรงเรียน
    1.1 ความหมายของการบริหาร
    1.2 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
    1.3 แนวทางการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่
    1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
    1.5 แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
    2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
    2.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
    2.3 สถานศึกษานิติบุคคล
    2.4 ประเภทของสถานศึกษา
    2.5 หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
    2.6 การกระจายอำนาจการบริหารในต่างประเทศ
3. การจัดการศึกษาในสถานศึกษา
    3.1 ความหมายการจัดการศึกษา
    3.2 รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา
    3.3 หลักการของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
    3.4 มาตรฐานการศึกษาของชาติ
    3.5 แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543 : 3) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การบริหารในฐานะเป็นศาสตร์ หมายถึง หลักการ ทฤษฎี กระบวนการ เทคนิค ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่นโยบายกำหนดไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543 : 319) กล่าวว่า การบริหาร เป็นหน้าที่ทางการบริหารซึ่งมีการเกี่ยวข้องต่อการกำหนด และการลงมือปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ประการ คือ การวางแผน การควบคุม และการปรับปรุง

กัลยกร มั่นถาวรวงศ์ (2547 : 10) สรุปว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานของผู้บริหารในการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน และโครงการ (Policy Plan Program and Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

2. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ตลอดจนประชาชนในชุมชน ที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542 : 6) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ สถานศึกษา หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2551 : 27-30) กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานโรงเรียนว่า คือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ภารกิจของการบริหารโรงเรียนจึงกว้างขวางและมีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ปัจจุบันได้มีการจัดหมวดหมู่ขอบข่ายและภารกิจออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษาการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

3. แนวทางการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่

แนวคิดในการพัฒนาการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น มีแนวทางแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร สำหรับเทคนิคในการพัฒนาการบริหารเป็นเทคนิคที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระดับบุคคลและนำไปสู่การพัฒนาระดับองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธ์พัฒนกุล. 2545 : 2)

3.1. การเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (Personal Mastery) เป็นการสร้างความรอบรู้ของแต่ละบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ การพัฒนาตนเอง ตระหนักและรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาและสำนักงานต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนาโดยการจัดฝึกอบรม จัดประชุมสัมมนาและการพาไปศึกษางานนอกสถานที่ เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้วิธีการกระตุ้นและยั่วยุให้คณะครูและบุคลากรในหน่วยงานเกิดความกระหายใคร่รู้ ปัจจุบันเป็นช่วงของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ หน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกียรติยศ เป็นต้น รวมทั้งการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ผลการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2544 พบว่าครู อาจารย์ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ มีความตื่นตัวและสนใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

3.2 การเชื่อมโยงและพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Model) เป็นการต่อยอดความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมรวมกันเข้ากับความรู้ประสบการณ์ใหม่ วิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ เกิดประสบการณ์ใหม่ สร้างความคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร จะเห็นได้จากการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งปรับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เมื่อได้ผลก็นำไปเผยแพร่ รวบรวมผลแห่งการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลไปเผยแพร่และพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ผลจากการพัฒนาในระดับบุคคล จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สิ่งแรกที่ต้องทำคือการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ สถานศึกษาและสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีแผนกลยุทธ์ โดยการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับสูง ระดับเดียวกันและระดับล่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณีโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคล

ทุกฝ่าย ถ้าบุคคลในองค์กรได้พัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว ก็สามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และกำหนดข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกันไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

3.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างทีมงานเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษาและสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาองค์กรไม่ว่าในระดับใด หากมีทีมงานดี ผลงานที่ปรากฏก็จะมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ จะมีทีมงานที่มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็ง ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนหรือสำนักงานใดมีทีมงานไม่เข้มแข็งก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก การพัฒนาทีมงานจึงเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญที่ผู้บริหารและคณะครูต้องตระหนักและเสริมสร้างให้มีพลัง เมื่อมีพลังร่วมกันในทิศทางที่ตรงกันย่อมเกิดพลังที่ยิ่งใหญ่ ผลักดันให้สถานศึกษาหรือสำนักงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การคิดเป็นระบบ (System Thinking) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่คิดเป็นระบบ มองเห็นจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงาน การคิดเป็นระบบของคณะครูและบุคคลากรในสถานศึกษาจะช่วยกันผลักดันและพัฒนาวิสัยทัศน์ทำให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 ถึง 1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 :10)

4.1.1 กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) ของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์ มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ The one Best way คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

4.1.1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

4.1.1.2 ฝึกอบบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

4.1.1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง เวลาและ

การเคลื่อนไหว (Time and Motion Studies) เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) การแบ่งงาน (Division of Labors) 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และ 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

4.1.2 กลุ่มการบริหารจัดการ(Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหารทั้งฟาโยล และเทย์เลอร์ จะเน้นตัวบุคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้านจิตวิทยา Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 17)

4.1.2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

4.1.2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

4.1.2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

4.1.2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

4.1.2.5 การสื่อสารแนวดิ่ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

4.1.2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

4.1.2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

4.1.3 ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

4.1.3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

4.1.3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

4.1.3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

4.1.3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

4.1.3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ Red Tape ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขันตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมือง และทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

4.2 ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 ถึง 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ฟอลเลต (Follette) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 10)

1) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก

2) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (Win Win) นอกจากนี้ ฟอลเลต ให้ทัศนะน่าฟังว่า การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอร์ทอร์น (Hawthon Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคนอื่น ๆ (อิทธิกร เพ็งรอด. 2553: 5) พอสรุปได้ดังนี้

1) คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2) เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด มนุษยสัมพันธ์

4.3 ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 ถึง ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่

หลายๆคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 11)

4.3.1 เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of the Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์การ และเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน

4.3.2 ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

4.3.3 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas McGregor Theory X Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.3.3.1 ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมุติฐานดังนี้

1) คนไม่อยากทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง

3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ

4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5) คนมักโง่ และหลอกง่าย ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

4.3.3.2 ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมติฐานดังนี้

1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน

2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้

3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุม

ตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4.3.4 อูชิ (Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California, Los Angeles) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ

สรุปสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based – Management : SBM)

5.1 แนวคิดพื้นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบในการบริหารและจัดการศึกษาที่ริเริ่มในปี ค.ศ.1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ไม่พอใจผลลัพธ์การศึกษาของชาติจึงหาแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารโรงเรียนอย่างมากในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิด ด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดการบริหารโดยใช้รูปแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับเรื่องการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา จากการศึกษาประวัติและพัฒนาการในการจัดการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างหลากหลายกันไปไม่มีแบบใดแบบหนึ่งเป็นมาตรฐานกลางรูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละที่แต่ละแห่งจะเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนในตัวเองตลอดเวลา

การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดนี้ จะเป็นการยกอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลาง และจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียนโดยตรง โดยการมอบอำนาจไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษา

ในปัจจุบันนี้ได้ใช้แนวคิดการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา การบริหารตามรูปแบบนี้มี

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประมวลหลักการและแนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลายคน สรุปสาระได้ดังนี้ (ดิเรก สายศิริวิทย์. 2545 : 26-31)

1) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

2) เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือเป็นที่ยอมรับกันมาก วงการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3) เป็นรูปแบบการบริหารตนเอง สถานศึกษาจะมีความอิสระ คล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล

4) เป็นรูปแบบที่มอบอำนาจหรือกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา

5) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด

6) เป็นรูปแบบที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้โรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบคล่องตัวในการบริหารและจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน ติดตามผล พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ประสบความสำเร็จการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาอันได้แก่ ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง เป็นต้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า มีลักษณะการบริหารอย่างไร มีการกระจายอำนาจมาให้สถานศึกษาอย่างไร และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร

เพื่อให้การนำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ ควรตระหนักและดำเนินการดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2544 : 3)

1) พัฒนาบุคลากร ทีมงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจ

2) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาให้เข้าใจในหลักการและวิธีการของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารใหม่

3) ต้องกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เป็นต้น

4) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยองค์คณะบุคคล และการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู

5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด

6) ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในการตัดสินใจหรือร่วมคิดในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักประสานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียน ได้ตรงความเป็นจริง

5.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารจัดการเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างกลไกการบริหารนำไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบันรัฐบาลได้เร่งรัดปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ มุ่งให้หน่วยงานทุกหน่วยงาน ของรัฐปรับเปลี่ยนการบริหาร เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจประยุกต์แนวคิดการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2544 : 44)

5.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา

5.2.2 กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนกลยุทธ์

5.2.3 กำหนดปัจจัยความสำเร็จ (CSFs) และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5.2.4 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

5.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานประเมินตนเอง

5.2.6 การประกันคุณภาพการศึกษา

5.3 ยุทธศาสตร์สำคัญในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญสำหรับการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนำไปใช้ในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ควรมียุทธศาสตร์ดำเนินการ ดังนี้

5.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดเตรียมความพร้อมบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

5.3.1.1 สร้างความตระหนัก ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกระดับ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการ ชุมชน เครือข่าย เกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาโดยนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น สร้างทีมงาน สร้างความเข้าใจ เป็นต้น

5.3.1.2 การส่งเสริมความรู้ ผู้บริหารและบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยอาจใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ ศึกษาดูงาน

5.3.1.3 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน แบ่งความรับผิดชอบของแต่ละคน มิให้เกิดความซ้ำซ้อน เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบภาระงานอย่างแท้จริง

5.3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะการมีส่วนร่วมการบริหารและการตัดสินใจในรูปแบบของการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสมรรถภาพหลายอย่าง เช่น

5.3.2.1 มีความรู้ความเข้าใจ ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพ เป็นต้น

5.3.2.2 มีความสามารถ ควรมีความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจของสถานศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

5.3.2.3 มีคุณสมบัติตามเจตนารมณ์ กรรมการสถานศึกษาควรมีความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นในการจัดการศึกษา มีอุดมการณ์ เสียสละ ใจกว้างและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

5.3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากจะมีผู้บริหารที่มีลักษณะที่สำคัญของนักบริหารโดยทั่วไปแล้ว เช่น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ยังต้องมีลักษณะโดดเด่นเฉพาะตน เช่น มีความรู้ความสามารถเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำนักพัฒนา ผู้กล้านำ กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลงที่จะเชื่อมโยงการจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

5.3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือทีมงาน การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสถานศึกษาเกิดผลดีต่อชุมชน ครู นักเรียน หากมีการสร้างเครือข่ายที่ดีและหลากหลาย การทำงานจะง่ายขึ้น สถานศึกษาหลายแห่งอาจรวมกันเป็นเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนบุคลากรกัน พัฒนาบุคลากรร่วมกัน จัดกิจกรรมวิชาการร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ เป็นต้น

สถานศึกษาหลายแห่งควรรวมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ การเข้าค่ายวิชาการ ศิลปะ ดนตรี ค่ายวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

สถานศึกษาหลายแห่งสร้างเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน หรือให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ หรือการระดมทรัพยากร เป็นต้น

สถานศึกษามีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายชมรมครู ชมรมศิษย์เก่าสมาคมผู้ปกครองและครู เป็นต้น เพื่อร่วมมือกันในการดูแล อบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน และหรืออาจร่วมมือกันในการบริจาคสิ่งของหรือทรัพย์สิน เพื่อสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

5.3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน

ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศน่าจะมีความจำเป็นในเบื้องต้นของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ทันสมัย ถูกต้อง เที่ยงตรง และสามารถนำมาใช้ได้ทันที เช่น

5.3.4.1 ข้อมูลด้านวิชาการ ได้แก่ ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระและทุกช่วงชั้น ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

5.3.4.2 ข้อมูลด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐและการบริจาคของผู้มีอุปการะคุณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง เอกชน ศิษย์เก่าและอื่น ๆ ข้อมูลรายรับ รายจ่าย ค่าจ้าง ค่าสาธารณูปโภค ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

5.3.4.3 ข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ จำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อายุเฉลี่ย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์แต่ละด้าน เป็นต้น

5.3.4.4 ข้อมูลด้านบริหารทั่วไป มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลนักเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ หน่วยงานราชการ ทรัพยากร เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทยนั้นเริ่มรู้จักกันจริงหลังจากมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วนั่นเอง ซึ่งก่อนหน้านั้นประเทศไทยได้พยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาเรื่อยมา โดยเน้นการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหัวใจของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การบริหารในรูปคณะกรรมการนั่นเอง เป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษาให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารตนเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ โดยมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐาน ประเมินการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และมีความเต็มใจที่จะสนับสนุนด้านงบประมาณ และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งความพึงพอใจของชุมชน

การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่ประกาศใช้ในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 เป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ต้องการให้มีการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไทยยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ จึงขอเสนอประเด็นที่สำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พอสังเขปดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2-40)

1.1 หมวด 1 บททั่วไป : ความมุ่งหมายและหลักการ (ม.6 – ม.9)

1.1.1 ความมุ่งหมายและหลักการ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยถือว่ากระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การเคารพกฎหมาย การส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักพึ่งตนเอง ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง

1.1.2 การจัดการศึกษา โดยยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน การมีส่วนร่วมของสังคม และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.1.3 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติการกระจายอำนาจ มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู การระดมทรัพยากรตลอดจนการมีส่วนร่วมของเอกชน

1.2 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา (ม.10 – ม.14)

1.2.1 สิทธิของบุคคล จัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยจัดให้คนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม ตลอดจนบุคคลไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือด้อยโอกาส และบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ เป็นพิเศษ

1.2.2 บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ และให้ได้รับการศึกษาตามความพร้อมของครอบครัว รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ การสนับสนุนจากรัฐในการอบรมและการให้การศึกษาแก่บุตร และลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา

1.2.3 บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตาม

ที่กฎกระทรวงกำหนด รับสิทธิประโยชน์ได้รับการอุดหนุนจากรัฐในการจัดการศึกษา และลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา

1.3 หมวด 3 ระบบการศึกษา (ม.15 –ม.21)

1.3.1 การจัดการศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ

1.3.1 การศึกษาในระบบ มีจุดมุ่งหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลาการวัด และประเมินผลที่ชัดเจนแน่นอน

1.3.2 การศึกษานอกระบบ ยืดหยุ่นในจุดมุ่งหมาย วิธีการ และระยะเวลาส่วนหลักสูตรการวัดและการประเมินผลมีความชัดเจนแน่นอน

1.3.3 การศึกษาตามอัธยาศัย จัดให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส

1.3.2 การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ

1.3.2.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

1.3.2.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาหลังการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญา

1.3.3 ให้มีการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.4 สถานศึกษาที่จัดการศึกษา

1.3.4.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนและศูนย์การเรียน

1.3.4.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย สถาบันวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

1.3.4.3 การอาชีวศึกษาและฝึกอบรม ประกอบด้วย สถานศึกษาของรัฐและเอกชน หรือสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษา

1.3.4.4 การศึกษาเฉพาะทาง กำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจและหน่วยราชการอื่นจัดการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวง

1.4 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา (ม.22 – ม.30)

1.4.1 การจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และถือว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.4.2 หลักการจัดการศึกษา ต้องเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสังคม ประวัติศาสตร์ ทักษะเกี่ยวกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนความรู้และทักษะด้านภาษา คณิตศาสตร์ เน้นการใช้ภาษาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

1.4.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้ คือ จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เรียนจากประสบการณ์จริงโดยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหาการผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล สนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา

1.4.4 การประเมินผลและการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อ

1.4.4.1 ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่กัน

1.4.4.2 ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อโดยดำนึงถึงผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบด้วย

1.4.5 หลักสูตร

1.4.5.1 การศึกษาพื้นฐานให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ราชการส่วนกลางเป็นผู้กำหนดและจัดทำสาระหลักสูตรแกนกลาง และให้สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

1.4.5.2 บุคคลพิการและผู้มีความสามารถพิเศษ ต้องมีความหลากหลายเหมาะสมตามวัยและศักยภาพ

1.4.5.3 อุดมศึกษา มุ่งวิชาการ วิชาชีพ วิจัย และพัฒนาสังคม

1.4.6 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน สถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ร่วมกันจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

1.4.7 การวิจัยและพัฒนาของสถานศึกษา

1.5 หมวด 5 การบริหารและจัดการศึกษา (ม.31 – ม.46)

การบริหารและการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนของรัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของเอกชน

1.5.1 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษา (ม.31 – ม.40)

1.5.1.1 ส่วนราชการระดับกระทรวง โดยการจัดให้มีกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล โดยให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภา หรือในรูปคณะกรรมการ จำนวน4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.5.1.2 เขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อมที่จะจัดการศึกษาหรือยังจัดได้ไม่เพียงพอ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา โดยการเสนอแนะของสภาการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา โดยมีคณะกรรมการและสำนักงานศึกษาเขตพื้นที่ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้ การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของรัฐโดยตรง ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

1.5.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทำหน้าที่กำกับ สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา โดยไม่ใช้บังคับกับสถานศึกษาปฐมวัยและศูนย์การเรียน

1.5.1.4 ให้สถานศึกษาอุดมศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐภายใต้การดูแลของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

1.5.2 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.41 – ม.42)องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมและจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณของกระทรวงศึกษา

1.5.3 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน (ม.43 – ม.46)

1.5.3.1 สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล โดยมีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการกำหนดติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

1.5.3.2 รัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชน ในด้านการศึกษาในระดับชาติ และในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยรับฟังความคิดเห็นของภาคเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณา

1.5.3.3 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา

1.6 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (ม.47 – ม.51)

1.6.1 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือในการเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

1.6.2 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประกันคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.7 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (ม.52 – ม.57)

1.7.1 ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1.7.2 จัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.7.3 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่ออุดหนุนผลงานและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ

1.7.4 ให้มีองค์กรวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

1.7.5 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการครู

1.7.6 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการ

1.7.7 การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนเป็นการระดมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.8 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (ม.58 – ม.62)

1.8.1 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งหมดของรัฐและเอกชนเพื่อการศึกษา การจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

1.8.2 การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อการศึกษา การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา ของรัฐ กองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ ให้สถานศึกษาเอกชน และกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาของรัฐมีอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน เงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยครอบครัวชุมชนและองค์กรต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเป็นพิเศษสำหรับบุคคลพิการและด้อยโอกาส

1.8.3 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ที่ราชพัสดุ และรายได้อื่น ๆ ของสถานศึกษาโดยไม่ต้องส่งกระทรวงการคลัง

1.8.4 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา

1.9 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ม.63 – ม.69)

1.9.1 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นตลอดจนให้มีเงินอุดหนุนการผลิตและให้มีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

1.9.2 พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.9.3 จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้

1.9.4 จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีการระดมทุนรวมทั้งให้มีการลดค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคนและสังคม

1.9.5 จัดให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานงานการวิจัย การพัฒนาการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น ได้เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาสู่ท้องถิ่น มีการบริหารการจัดการศึกษาโดยในรูปคณะกรรมการและเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ยังให้สิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันแก่ประชาชนในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ให้มีการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลายประการดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาธร (2526 : 326) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน และวิธีการสอนแบบต่างๆ พอสมควร

ไพฑูรย์ เจริญพันธวงศ์ (2529 : 105) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการเป็นงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 47) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์เนตรโรจน์ (2535 : 16) กล่าวว่า การบริหารวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 34) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารวิชาการประสบความสำเร็จ

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2543 : 161) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา คือ การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนและประสบการณ์ต่างๆให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ พอที่จะนำมาหาเลี้ยงชีพได้อย่างมีความสุข มีความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่และช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 125) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึงการดำเนินงานทุกชนิดที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนก็ตาม

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1980 : 267 – 268) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

จอร์ตัน (Gorton. 1983 : 158 – 164) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึงการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

2.1.2 หลักการและแนวคิด

2.1.2.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2.1.2.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

2.1.2.3 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.1.2.4 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงานวิชาการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.1.3.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษ

2.1.3.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.3.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.3.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.3.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.3.9 การนิเทศการศึกษา

2.1.3.10 การแนะแนว

2.1.3.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3.1.3.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.1.3.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.1.3.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.3.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.1.3.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.1.3.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และประเภทที่สอง ดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนภารงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภทต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

จากความหมาย หลักการและแนวความคิด และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีหลักการและเหตุผล เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หลักสูตร สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล โดยมีความสำคัญคือ เป็นสาระสำคัญของการศึกษาที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทางตามแผนที่กำหนด เป็นการส่งเสริม สนับสนุน

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2543 : 2) กล่าวว่าการบริหารงบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงโครงการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545 : 7) ได้ให้ความหมายของงานงบประมาณว่าหมายถึงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) โดยมุ่งเน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcome) ของงานเชื่อมโยงทรัพยากรกับผลงานให้ความอิสระแก่สถานศึกษา ในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

โคลเลอร์ (Kohler. 1956 : 224) กล่าวถึงความหมายงานงบประมาณโดยทั่วไปหมายถึงแผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการ และจะต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคตแผนการคลังต้องมีลักษณะเป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริหารหน่วยงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานต่างๆ ไปตามจุดมุ่งหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ต้องการ งานบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน จึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงาน หรือคอยสนับสนุน ให้โรงเรียนดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น ประสิทธิผล อีกด้วย

2.2.2 หลักการและแนวคิด

ยึดมั่นความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

งบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนามุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.2.3 ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงบประมาณตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.2.3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

2.3.3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3.3.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.3.3.4 การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.3.3.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.3.3.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.3.3.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตงบประมาณ

2.3.3.8 ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.3.3.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.3.3.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.3.3.11 การวางแผนพัสดุ

2.3.3.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.3.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.3.3.14 เบิกเงินจากคลังการจัดหาพัสดุ

2.3.3.15 การควบคุมดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.3.3.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3.3.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.3.3.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.3.3.19 การนำเงินส่งคลัง

2.3.3.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.3.3.21 การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน

2.3.3.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

การบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงการบริหาร และการจัดการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาประเภทที่สองดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ยกเว้นการเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง

จากความหมาย หลักการแนวความคิดและขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณที่กล่าว มาแล้วนั้น สามารถนำมาสรุปเป็นสาระที่สำคัญว่า การบริหารงานงบประมาณนั้นเป็นงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริหารหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง ของโรงเรียน โดยมีการจัดทำแผนประจำปีในการใช้งบประมาณจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ สังคม ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วม

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรืออาจเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารบุคคลไว้ต่างทัศนะ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก วางแผน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

จอยซ์ (Joyce. 1992 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำ

บาร์เมส (Barmes. 1995 : 453) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การวางแผนอัตรากำลังคน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

2.3.2 หลักการและแนวคิด

2.3.2.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.2.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดยึดหลักธรรมาภิบาล

2.3.3 ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.3.6 การลาทุกประเภท

2.3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.3.9 การสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.3.3.12 การออกจากราชการ

2.3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.16 การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.3.17 การส่งเสริมมาตราฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคคลากรทางการศึกษาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบคคลของสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และสถานศึกษาประเภทที่สอง ดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบคคลของสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ที่ต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง

จากความหมาย หลักการแนวความคิดและขอบข่ายของการบริหารบุคคล ที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถนำมาสรุปเป็นสาระที่สำคัญว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ พิจารณาบุคคลเพื่อสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา บรรจุ แต่งตั้งให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน มีการทำประวัติ การบำรุงรักษาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2.4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2544 : 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานธุรการทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ของสถานศึกษาที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ

แคนโดลี และคณะ (Candoli and Others 1992 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการบริหารงานธุรการในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับทั้งให้บริการในด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปหมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับทั้งการให้บริการด้านต่างๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

2.4.2 หลักการและแนวคิด

2.4.2.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.4.2.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร และการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2.4.2.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

2.4.2.4 การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.3 ขอบข่ายและภารกิจงาน การบริหารทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงสถานศึกษา

2.4.3.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.4.3.2 การประสานงานและเครือข่ายการศึกษา

2.4.3.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.4.3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.4.3.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.4.3.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.4.3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4.3.8 การดำเนินงานธุรการ

2.4.3.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.4.3.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.4.3.11 การรับนักเรียน

2.4.3.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก

2.4.3.13 ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.4.3.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.4.3.15 การทัศนศึกษา

2.4.3.16 ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

2.4.3.17 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.4.3.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา

2.4.3.19 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

2.4.3.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.4.3.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.4.3.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และสถานศึกษาประเภทที่สอง ดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบคคลของสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ที่ต้องขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

จากความหมาย หลักการแนวความคิดและขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปหมายถึง การจัดระบบการบริหารองค์การระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย สะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว การให้บริการงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาในทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3. สถานศึกษานิติบุคคล

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษานิติบุคคล

นิติบุคคล หมายถึง บุคคลที่เกิดมีขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 9)

นิติบุคคล ย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่น ภายในขอบแห่งอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ ดังได้บัญญัติหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 9)

นิติบุคคล ต้องมีผู้แทนจะเป็นหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้ ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือตราสารจัดตั้งจะได้กำหนดไว้ตามความประสงค์ของนิติบุคคลย่อมแสดงออกโดยผู้แทนของ นิติบุคคลอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 9)

1) นิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามัญนิติบุคคล เป็นต้น กรอบอำนาจหน้าที่จะปรากฏตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร

2) นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภทเฉพาะ หมายถึง องค์กรนิติบุคคลประเภทนี้ จะมีพระราชบัญญัติเฉพาะของแต่ละองค์กร เช่น รัฐวิสาหกิจ มหาวิทยาลัย และโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นต้น จะบริหารจัดการตามที่กฎหมายของแต่ละองค์กรกำหนดไว้ซึ่งอาจไม่เหมือนกัน

3) นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภททั่วไป หมายถึง องค์กรที่กฎหมายกำหนดให้เป็นนิติบุคคล แต่มิได้มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น จังหวัด อบต. คุรุสภา สถานศึกษาของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การบริหารจัดการจึงต้องอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายบางฉบับกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ แต่โดยส่วนใหญ่จะบริหารจัดการภายใต้กรอบการมอบอำนาจของผู้มีอำนาจเพื่อให้ดำเนินการบริหารจัดการได้ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น จะบริหารโดยอำเภอใจไม่ได้

มาตรา 34 (2) และ 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้น สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นที่มาของคำว่า “โรงเรียนนิติบุคคล”

โรงเรียนนิติบุคคล หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด และการมอบอำนาจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 17)

การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เหมือนการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ซึ่งมีพระราชบัญญัติจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 17) ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่กำหนดไว้ชัดเจนในการบริหารและจัดองค์กร ตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ออกกฎระเบียบเพื่อใช้บังคับออกคำสั่งทางการปกครอง ทำนิติกรรมที่ผูกพันองค์กรได้และรายได้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน แต่โรงเรียนนิติบุคคลในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งและไม่มีกลไกทางกฎหมายที่กำหนดให้ดำเนินการโดยเฉพาะเพียงแต่อาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้โรงเรียนและยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชากำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบ

โรงเรียนนิติบุคคล นอกจากมีอำนาจและหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นแล้ว ยังมีอำนาจและหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 22-25)

1. ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก

2. ให้โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้บริจาคให้โรงเรียนต้องได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

3. ให้โรงเรียนจดทะเบียนสิทธิหรือดำเนินการทางทะเบียนทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีผู้อุทิศให้หรือโครงการซื้อ แลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

4. กรณีโรงเรียนดำเนินคดีเป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินคดีแทนสถานศึกษาหรือถูกฟ้องร่วมกับสถานศึกษา ถ้าถูกฟ้องโดยมิได้อยู่ในการปฏิบัติราชการในกรอบอำนาจผู้บริหารต้องรับผิดเป็นการเฉพาะตัว

5. โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานสาธารณะทุกสิ้นปีงบประมาณ

3.2 ความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นนิติบุคคล

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลเป็นสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล แยกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ถ้าการบริหารจัดการของสถานศึกษา ส่งผลกระทบถึงสิทธิของบุคคลภายนอก หรือทำให้บุคคลภายนอกได้รับความเสียหาย บุคคลภายนอกสามารถฟ้องสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต่อศาล สถานศึกษาบริหารจัดการไปละเมิดสิทธิของบุคคลภายนอก บุคคลภายนอกอาจฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ กล่าวคือ สถานศึกษาที่เป็น

นิติบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอกจากผลของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ถ้าความผิดหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้การบริหารจัดการตามกรอบที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีกำหนด ผู้บริหารก็มิต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว ทางราชการจะจ่ายค่าเสียหายแทนให้ แต่ถ้าบริหารจัดการหรือสั่งการใด ๆ โดยไม่อยู่ในกรอบที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 22-25)

สถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล การบริหารจัดการสถานศึกษาก็ดำเนินการเช่นเดียวกันกับสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ที่แตกต่างจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล คือ บุคคลภายนอกจะฟ้องร้องให้สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษารับผิด และฟ้องเรียกค่าเสียหายโดยตรงไม่ได้ บุคคลภายนอกต้องฟ้องสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำเลย แต่ถ้าผลของการฟ้องร้องเป็นความผิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารมิได้อยู่ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องรับผิดชอบ ชดใช้ค่าเสียหายเป็นการส่วนตัวเช่นกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะไล่เบี้ยจากผู้บริหารสถานศึกษาภายหลัง แต่ถ้าบริหารไปภายในกรอบก็ไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 22-25)

4. ประเภทของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษาโดยระยะแรกได้แบ่งสถานศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจเป็น 2 ประเภท (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. 2550 : 1)

4.1 สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีลักษณะ ดังนี้

4.1.1 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป หรือโรงเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษ และ

4.1.2 มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยหมายถึง สถานศึกษาได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินจาก สมศ. เช่น ได้มาตรฐานรอบแรก (พ.ศ. 2544 – 2548) อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง หรือได้มาตรฐานรอบที่ 2 (2549 – 2553) ระดับดี หมายถึง มีค่าเฉลี่ยผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน

เท่ากับหรือมากกว่า 2.75 และได้มาตรฐานระดับดี 11 มาตรฐานขึ้นไป และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุงให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาของตนทุกรอบปีการศึกษา โดยในแต่ละรอบปีการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาประเมินความพร้อมของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งกรณีสถานศึกษาที่เคยถูกประกาศรายชื่อเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งในรอบปีที่ผ่านมา มีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ 4.1 (1) และ/หรือ (2) ให้เสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาเฉพาะกรณีสำหรับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา มีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 4, 4.1(2) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมหากสถานศึกษาดังกล่าวไม่ผ่านการประเมินความพร้อมและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่สถานศึกษานั้น ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประกาศถอดถอนรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจกำหนดให้สถานศึกษาอื่นใดเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งเพิ่มเติมตามความเหมาะสมก็ได้ เช่น สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดประเภทสถานศึกษาตามข้อ 4.1(1) แต่มีความเข้มแข็ง อิสระและคล่องตัวสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งหรือเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่สอง เป็นต้น

4.2 สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ไม่เข้าข่ายการเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งในการประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ในวาระแรก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้ประกาศตามหลักเกณฑ์ ข้อ 4.1(1) และ (2)

5. หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

แนวคิดการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับเรื่องการบริหารโดยใช้รูปแบบโรงเรียนเป็นฐานจะมีแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างหลากหลายกันไป ไม่มีแบบใดแบบหนึ่งเป็นมาตรฐานกลางรูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละที่แต่ละแห่งจะเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนในตัวเองตลอดเวลา การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดนี้จะเป็นการยกอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลางและจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียนโดยตรง โดยการมอบอำนาจไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษา

5.1 แนวคิดการกระจายอำนาจ

การพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในโลกมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเศรษฐกิจ และภาคประชาชน สมัยก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง ได้ให้ความสำคัญในภาครัฐเป็นอย่างมาก

จะเห็นได้จากการพัฒนาที่มุ่งสร้างฐานอำนาจของรัฐด้านการทหารให้ภาครัฐมีอำนาจมาก ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาคเศรษฐกิจมากขึ้น ทำให้ภาคเศรษฐกิจมีอำนาจมากขึ้นไม่แพ้ภาครัฐ ในปัจจุบันกระแสประชาธิปไตยของโลกเป็นไปในทางที่ดีขึ้น อำนาจเผด็จการของรัฐในทุกรูปแบบกำลังได้รับการปฏิเสธ เช่น ฟิลิปปินส์ เกาหลี ปากีสถาน โปแลนด์ รัสเซีย และจีน ประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน อำนาจประชาธิปไตยมีแนวโน้มดีขึ้น ทำให้ภาคประชาชนเติบโต และมีความสำคัญมากขึ้นเคียงคู่กับภาคเศรษฐกิจ ในขณะที่ภาครัฐจะมีอำนาจน้อยลงตามลำดับ (ประเวศ วะสี. 2532 : 2-3) แนวโน้มการพัฒนาดังกล่าวมีส่วนสัมพันธ์กับการบริหารและการจัดการศึกษาในอนาคตอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเป็นอนุระบบของระบบเศรษฐกิจและสังคม

การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ส่วนกลาง ทำให้รัฐบาลชาติต้องทำหน้าที่ให้บริการในระดับชุมชนย่อยมากขึ้น เช่น เข้าไปแก้ปัญหาจราจร การกำจัดขยะ กำจัดยุงลาย การขุดบ่อน้ำ การสร้างโรงเรียน สถานีอนามัย สร้างสะพาน จนไม่มีเวลาไปคิดถึงปัญหาระดับชาติและรัฐบาลระดับชาติก็ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือให้ได้ผลดีหมดทุกเรื่อง แม้จะใช้ความสามารถสักปานใดก็ตาม แนวโน้มปัญหาดังกล่าวยิ่งเพิ่มทวีและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ตามสภาพการเติบโตอย่างรวดเร็วของชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งพลวัตทางเทคโนโลยีจึงไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีไปกว่ารัฐบาลระดับชาติ ควรจะคืนอำนาจไปให้ชุมชนท้องถิ่นเขาจัดการกันเองเกี่ยวกับปัญหาพื้นฐานของเขา ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อรัฐบาลส่วนกลางต่อท้องถิ่นและต่อการพัฒนาระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในอนาคต (จรัส สุวรรณเวลา. 2536 : 2-3)

ความเคลื่อนไหวให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ท้องถิ่นได้เกิดขึ้นเป็นระยะๆ ถูกรัฐบาลส่วนกลางสยบหรือไม่ก็มีท่าทีเพิกเฉย กระบวนการเรียกร้องให้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นผลมาจากประชาสังคมกลุ่มต่างๆ เข้มแข็งขึ้น ขยายจำนวนมากขึ้น มีความขัดแย้งระหว่างกันมากขึ้น จนทำให้กระแสการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นความจำเป็นแห่งยุคสมัย (ผาสุก พงษ์ไพจิตร. 2536 : 1)

สังคมไทยในอนาคตเป็นสังคมต้องการความรู้หลากหลายในการแก้ปัญหาที่จะทวีความซับซ้อนมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมสารสนเทศ และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในโลกเพิ่มขึ้นเท่าตัวภายใน 5.5 ปี เท่านั้น (แสวง ปิ่นมณี. 2536 : 61) การศึกษาจะเปลี่ยนจากเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาสาระไปสู่การแสวงหาความรู้ จะเกิดสาขาวิชาใหม่ ๆ อาชีพใหม่ ๆ มากมาย การศึกษาจะเป็นกระบวนการตลอดชีวิต การเรียนกับการทำงานจะผสมผสานกันไป ระบบการศึกษาจะมีความยืดหยุ่นสูงกว่าในปัจจุบัน สังคมไทยในอนาคต จะเป็นสังคมกระจายอำนาจมากขึ้น ปัญหาในอนาคตจะเป็นปัญหาซับซ้อนและมีเอกลักษณ์เฉพาะมากขึ้น อีกทั้งต้องการ

แก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว ประชาชนและข้าราชการในท้องถิ่นจะมีบทบาทในการปกครองตนเองมากขึ้น มีการยอมรับความต้องการของปัจเจกชนมากขึ้น แต่ละบุคคลจะมีบทบาทในการตัดสินใจการดำเนินชีวิตของตนเองมากขึ้น การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างหลากหลายย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2535 : 2-3)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล ปัจจุบันได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาไว้ชัดเจน กล่าวคือ ให้กระจายอำนาจและมอบอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นและสถานศึกษามากขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของชุมชนด้วย

แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจทางการศึกษามีองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างชัดเจน คือ เรื่องสติปัญญา พลังอำนาจ และเทคโนโลยี ดังนี้ (ประกอบ คุปรัตน์. 2536 : 90-91)

1. สติปัญญา เห็นได้ชัดเจนว่า สติปัญญาของเมืองหลวงคิดว่าไม่พอแก้ปัญหาความต้องการของชนบท หรือของตัวเมืองนอกเหนือไปจากทั่วไปได้ สติปัญญาของคนในส่วนกลางคงจะสามารถแก้ปัญหาคนในส่วนกลางได้เป็นหลัก แต่ถ้าเราจะเอาสติปัญญาของคนส่วนกลางไปแก้ปัญหาของภูมิภาคหรือชนบท น่าจะมีปัญหามากขึ้นทุกที และปัจจุบันเห็นชัดว่ากำลังมีปัญหามากขึ้น เพราะการใช้วิธีการแก้ปัญหาจากส่วนกลาง และสำคัญที่สุดคือสติปัญญาของชนบทที่จริงมีมากมายมหาศาล เพียงแต่ยังไม่ถูกนำมาใช้ให้จริงจังและอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นโดยเหตุผลความจำเป็นอันนี้ ถ้าเราต้องการจะพัฒนาของเราให้มีความหมายและมีคุณค่าอย่างแท้จริงแล้ว เราจำเป็นต้องกระจายการจัดการศึกษาและกระจายรูปแบบการบริหารให้กว้างออกไป เพื่อสติปัญญาของคนท้องถิ่น เขาจะได้ช่วยแก้ปัญหาของเขาเองได้ สติปัญญาของคนในเมืองหลวงและท้องถิ่นจะได้เสริมกันเพื่อการพัฒนาที่ก้าวหน้าและยั่งยืนในสังคม

2. พลังอำนาจ พลังนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในเรื่องของการกระจายอำนาจทางการศึกษา พลังอำนาจของราชการโดยเฉพาะพลังอำนาจส่วนกลาง จะเห็นได้ชัดว่าค่อย ๆ ลดความสำคัญลงไป พลังอำนาจของชนบทค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ และกำลังมีความสำคัญมากขึ้นและที่สำคัญที่สุด คือ พลังอำนาจโดยส่วนรวมของโลกนี้จะชี้ให้เห็นชัดว่า พลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นมาจากระบบส่วนกลาง ระบบเผด็จการ มันเป็นพลังอำนาจที่ไม่สามารถจะเติบโตและพัฒนาได้และไม่ใช่พลังอำนาจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ โดยเหตุนี้การกระจายอำนาจ แม้ในระดับใหญ่ที่เป็นของประเทศโดยส่วนรวม และยังลงมาถึงทางการศึกษายิ่งคิดว่ามีความจำเป็นมาก

3. เทคโนโลยี เทคโนโลยีในปัจจุบันเห็นได้ชัดว่าได้ก้าวหน้าไปมากมาย เทคโนโลยีที่เป็นอยู่กำลังจะคืบคลานจากส่วนกลางสู่ชนบทมากขึ้น ถ้าเทคโนโลยีเหล่านี้ได้เผยแพร่และเป็นไปอย่างกว้างขวางแล้ว การเรียนรู้ของคนชนบท การพัฒนาคนชนบทก็จะเกิดขึ้นได้รวดเร็ว และสามารถตามได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพการอย่างนี้ การเรียนรู้จะเป็นไปโดยเท่าเทียมกัน เมื่อการเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางและเท่าเทียมกัน แน่นอนที่สุดก็จะทำให้คนชนบทเข้าใจปัญหา เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และแน่นอนที่สุดเทคโนโลยีนี้จะนำไปสู่อำนาจสติปัญญา ท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การเรียกร้องและการมีผู้นำในชนบทของเขาเอง

5.2 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นคำในวิชารัฐศาสตร์ ซึ่งหมายความถึงระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น ขอบเขตการดูแลกิจการในท้องถิ่นในแต่ละประเทศต่างกันในรายละเอียดตามลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศ แต่ส่วนที่เหมือนกันและมีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ รัฐบาลกลางมิได้รวมศูนย์อำนาจการดูแลจัดการแทบทุกอย่างไว้ที่ตัวเอง แต่ให้ท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดลักษณะต่าง ๆ ของชีวิตในท้องถิ่นของตน (ธเนศวร์ เจริญเมือง. 2536 : 1)

สถาบันภาษาศาสตร์ กล่าวถึงความหมายของการกระจายอำนาจว่ามีอยู่ 2 นัยคือ (ดำรงศักดิ์ บุญลา. 2540 : 19)

5.2.1 ความหมายตามนัยการปกครอง สถาบันภาษาศาสตร์ให้ความหมายการกระจายอำนาจ ว่าเป็นหลักการปกครองที่รัฐบาลแห่งชาติ หรือรัฐบาลกลางได้มอบอำนาจทางการปกครองบางอย่าง ซึ่งส่วนกลางได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการไม่ทำลายความมั่นคงของชาติ และเห็น สมควรให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการ โดยเชื่อว่าเมื่อท้องถิ่นรับอำนาจไปบริหารแล้วจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความต้องการของประชาชนได้เท่ากับรัฐบาลกลาง ในการดำเนินการมอบอำนาจดังกล่าวให้เท่านั้น เป็นการมอบอำนาจการปกครองให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นนิติบุคคล

5.2.2 ความหมายตามนัยการบริหาร สถาบันภาษาศาสตร์ได้ให้ความหมายว่าหมายถึงการมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การ การกระจายอำนาจในทางราชการนั้น ได้มอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ

การกระจายอำนาจโดยทั่วไปอาจหมายถึง การถ่ายโยงอำนาจในการวางแผนการตัดสินใจหรือหน้าที่ในการจัดการจากรัฐบาลส่วนกลางไปสู่หน่วยงานย่อย ๆ ในท้องถิ่นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น/หน่วยงาน หรือองค์กรระดับรองลงไปหรือองค์กรเอกชน (โกวิท กระจ่าง. 2540 : 123) การกระจายอำนาจจึงเป็นการบริหารราชการที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกครองบางส่วน หรือการบริหารสาธารณะบางอย่างให้แก่ท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง องค์กรท้องถิ่นนั้นมีอิสระในการปกครองพอสมควร มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีงบประมาณหรือรายได้และมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรเป็นของตนเอง รัฐบาลกำกับดูแลการปฏิบัติงานแต่ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาหรือสั่งการ (อลงกต วรกี. 2537 : 7)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารจากองค์กรบริหารในส่วนกลางไปสู่องค์กร/หน่วยงานระดับดังกล่าวหรือส่วนท้องถิ่นเป็นการลดขั้นตอน การลดกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารในส่วนกลางลงและไปเพิ่มอำนาจหรือโอนอำนาจจากส่วนกลางไปอยู่ที่จังหวัดหรือท้องถิ่นนั้น ๆ ให้เขามีอิสระอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ อำนาจในการเงินตลอดจนงบประมาณในการบริหารต้องโอนไปให้ส่วนราชการในท้องถิ่นนั้นๆ มีอิสระ มิใช่ต้องขึ้นอยู่กับการอนุญาต อนุมัติจากส่วนกลางทุกเรื่องไป ส่วนกลางมีหน้าที่เพียงแต่คอยช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำ หรือกำกับให้เป็นไปตามนโยบาย

5.3 วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

ในเรื่องของวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจมีหลายประการด้วยกัน รอนดิเนลลี่ เนลลิส และซีมา (Rondinelli, Nellis and Cheema, อ้างถึงใน โกวิท กระจ่าง. 2540 : 122) เช่น เพื่อที่จะลดภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหาร ขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และหวังว่าจะทำให้งานล่าช้าน้อยลง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์และความเร่งด่วนของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยสรุปก็คือ สามารถเพิ่มในการบริหารของรัฐทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพในขณะที่ มีทส์ และไควเอททีี (Meatz & Quieti. 1978 : 559) (อ้างถึงใน ดำรงศักดิ์ บุญลา. 2540 : 19) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจของประเทศต่าง ๆ ไว้หลายประการด้วยกัน คือ

5.3.1 เพื่อส่งเสริมความสมดุลในการพัฒนาภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ

5.3.2 เพื่อสามารถจัดทำโครงการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งในด้านศักยภาพและข้อจำกัดของท้องถิ่น

5.3.3 เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางแผนโครงการและการดำเนินโครงการ

5.3.4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่น และเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นและองค์กรประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากยิ่งขึ้น

5.3.5 เพื่อส่งเสริมการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม รอนดิเนลลี่ เนลลิส และซีมา ได้สรุปแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจไว้ว่า ตามอุดมคติแล้ว การกระจายอำนาจนั้นประกอบด้วยหลักการอันประกอบด้วยอุดมการณ์เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเอง การตัดสินใจตามครรลองแห่งประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบ การดำเนินงานของรัฐโดยประชาชน ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวมีนัยแห่งการส่งเสริมอยู่ในตัวเองด้วยแล้ว (โกวิท กระจ่าง. 2540 : 123)

วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการศึกษาคืออะไร เราต้องการให้ใครได้ใช้ประโยชน์เป็นหลัก ที่ตัวนักเรียน ผู้รับบริการทางการศึกษา หรือว่าเน้นประโยชน์ที่บุคลากรภายในระบบการศึกษาหรือราชการเป็นหลัก จุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เน้นผลการพัฒนาที่ตัวผู้เรียน ผลที่ตัวเด็กนักเรียน ผู้มารับบริการทางการศึกษา โดยต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่วนการเน้นผลที่ตัวครู หรือบุคลากรนั้นถือว่าเป็นอันดับรอง โดยเชื่อว่าจะทำให้คนที่อยู่ในระบบได้ขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น เกิดแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ โดยมีค่าตอบแทนที่ดีเพียงพอ เป็นระบบตามคุณวุฒิ คุณธรรมที่เขาได้รับค่าตอบแทน และแรงเสริมเพื่อจูงใจในด้านต่างๆ ตามศักยภาพและความสามารถของเขา (ประกอบ คุปรัตน์. 2536 : 9-10)

5.4 รูปแบบการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจอาจแบ่งได้ออกเป็น 6 รูปแบบ ตามระดับของอำนาจและหน้าที่ (Degree of Authority and Power) และขอบข่ายหน้าที่ (Scope of Function) ซึ่งส่วนกลางได้แบ่งสรรความรับผิดชอบให้กับองค์กรต่างๆ โดยความชอบธรรมตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่ (ประกอบ คุปรัตน์. 2536: 2-4) และ (รอนดิเนลลี่. 1983 : 529 ; อ้างถึงใน โกวิท กระจ่าง. 2540 : 189-190)

5.4.1 การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การถ่ายโอนบทบาทหน้าที่ของส่วนกลางให้กับส่วนท้องถิ่นตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา จากระดับกระทรวงสู่ส่วนท้องถิ่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การแบ่งมอบอำนาจระดับเบื้องบนไปสู่ระดับล่าง ๆ ตามลำดับสายการบริหารในองค์กรนั้นๆ เป็น “การลดความแออัดหรือหนาแน่นลงไป” แทนที่จะให้เกิดการกระจุกตัวของกิจกรรมเฉพาะในส่วนใดส่วนหนึ่งก็ให้มีการกระจายออกไปยังส่วนอื่น ๆ เช่น การพยายามย้ายเมืองหลวง (Capital) หรือหน่วยราชการออกไปจากกรุงเทพมหานคร ไปไว้ในบริเวณอื่น ๆ โดยกรุงเทพมหานครก็ยังเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจอยู่แต่กิจการของทางราชการก็จะถูกระบายไปยังที่ตั้งเมืองหลวงใหม่แนวคิดการสร้างเมืองใหญ่รองรับในแถบชายฝั่งทะเลตะวันออก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ เพื่อให้มีศูนย์กลางของธุรกิจที่กระจายออกไปมากกว่า1 แห่ง (คือที่กรุงเทพมหานคร) แนวคิดการแบ่งงานจากส่วนกลางไปให้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงในระดับภาคให้สามารถรับเรื่องและตัดสินใจเองได้เพิ่มขึ้นในระดับหนึ่ง

5.4.2 การให้อำนาจอิสระ (Delegation) หมายถึง การถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่ให้กับหน่วยงานในระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่น หรือหน่วยงานเฉพาะกิจให้รับผิดชอบดำเนินโครงการพิเศษ ซึ่งมีอิสระจากส่วนกลางในการกำหนดขั้นตอนในการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น ในด้านการรับคนเข้าทำงาน การทำสัญญา การจัดสรรงบประมาณ การจัดหาซื้อและด้านอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐบาลที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง ในขณะที่ความรับผิดชอบสูงสุดก็ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง การให้อำนาจอิสระหรือ “การมอบอำนาจ” นั้นเป็นการปฏิบัติที่สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องแก้ไขในเชิงกฎหมาย หรือการต้องการแก้โครงสร้างขององค์การเป็นอันมาก สามารถกระทำได้ภายใต้ดุลยพินิจของผู้บริหารในระดับสูง

5.4.3 การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (Devolution) ได้แก่ การถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่ หรืออำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานรัฐบาลในท้องถิ่นภายใต้ขอบข่ายที่กฎหมายกำหนดให้ หน่วยงานระดับท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ หรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะอยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรง (Direct Control) ของส่วนกลาง มีความเป็นตัวของตัวเองมีกฎหมายรองรับความชอบธรรม ส่วนที่มีความแตกต่างจากส่วนกลางก็คือ ส่วนกลางจะทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะและควบคุมในทางอ้อม ในทางปฏิบัติทั่วไปแล้วหน่วยงานระดับท้องถิ่นจะมีสิทธิในการจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การจัดเก็บภาษีและเงินคงคลังของตนเอง เพื่อจะได้นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และความเร่งด่วนของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

5.4.4 การให้เอกชน/องค์กรเอกชนดำเนินการ (Privatization or Non-Government Institutions) คือการให้เอกชนในรูปของบุคคล องค์กรผลประโยชน์ บริษัทห้างร้านหรือบริษัทมหาชน เข้าดำเนินการในกิจการที่รัฐบาลเองไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินกิจการหลายอย่างของรัฐ ที่เมื่อต้องมีการรวมศูนย์เข้าจนมีขนาดใหญ่โตจนเกินไปและกลายเป็นกิจการผูกขาด ในที่สุดก็มีปัญหาด้านประสิทธิภาพในการดำเนินการ จึงต้องมีการตัดปล่อยกิจการนั้น ๆ ให้เอกชนเข้าดำเนินการ โดยปล่อยให้กลไกตลาดเป็นตัวกำกับ และป้องกันไม่ให้เป็นการผูกขาด โดยบริษัทใดบริษัทหนึ่งให้กิจการนั้นครอบคลุมด้วยตลาดเสรีให้มากที่สุด ปรากฏการณ์เหล่านี้มีให้เห็นในกิจการธนาคาร ก่อสร้าง โรงเรียน มหาวิทยาลัย การขนส่งโดยสาร ระบบโทรคมนาคม หอการค้า สหกรณ์ เป็นต้น

5.4.5 การปรับโครงสร้างขององค์การ (Restructuring) ใช้กันมากในวงการธุรกิจในระยะหลังมีบริษัทขนาดใหญ่ในต่างประเทศ และรวมถึงในประเทศไทยได้มีการเติบโตมากจนเกิดความไม่คล่องตัวในวงธุรกิจได้ จึงต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารกันใหม่ มีการแตกตัวออกเป็นบริษัทหลายบริษัทที่มีความเป็นนิติบุคคล สามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างคล่องตัวในกรอบที่กว้างขวางขึ้น โดยไม่ต้องรอการอนุมัติจากบริษัทแม่ ซึ่งอาจตั้งอยู่ในประเทศอื่นที่ห่างไกลออกไป และไม่อยู่ใกล้ชิดกับสถานการณ์พอที่จะตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.6 การใช้กระบวนการทางประชาธิปไตย (Democratization) เป็นการกระจายอำนาจที่มีความแตกต่างจากที่กล่าวมาแล้วนั้นคือ “การใช้กระบวนการทางประชาธิปไตยที่จะทำให้อำนาจในการจัดการศึกษาได้อยู่ในความรับผิดชอบของประชาชนด้วย” ทั้งนี้อาจวิเคราะห์ตามแนวคิดประชาธิปไตยอย่างง่าย ๆ ที่สุด และในเชิงอุดมคตินั้นคือ การทำให้การศึกษาเป็นไปเพื่อประชาชนเป็นของประชาชนโดยประชาชน

การศึกษาเป็นไปเพื่อประชาชน หมายถึง การทำให้การศึกษาได้รับใช้คนส่วนใหญ่ของประเทศอย่างกว้างขวางและยุติธรรม โดยไม่จำกัดด้วยฐานะทางเศรษฐกิจ เพศ ชนเผ่าหรืออื่นใด

การศึกษาเป็นของประชาชน หมายถึง การทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบเป็นเจ้าของในกิจการนั้น โดยมิใช่มองการศึกษาเป็นสิ่งที่มอบให้จากเบื้องบนแต่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ หรือชุมชนได้เป็นเจ้าของกิจการการศึกษาการศึกษาโดยประชาชน ประชาชนเป็นฝ่ายเข้ามาจัดการด้านการศึกษา หรือเลือกหาตัวแทนเพื่อเข้ามาทำหน้าที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน การกระทำกิจกรรมเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น โดยหวังว่าท้องถิ่นนั้นอยู่ใกล้กับปัญหา รู้ความต้องการของประชาชนท้องถิ่น และมีแรงจูงใจที่จะจัดการศึกษาของตนให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มตนได้มากที่สุด ดังนั้นจึงสามารถจัดการศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้น การที่จะใช้ประโยชน์จากแนวความคิดเหล่านี้อาจจะเป็นไปตามความเหมาะสมและอาจเป็นการประสมประสานกันมากกว่าการเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือมองเพียงในเชิงอุดมคติ

5.5 การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

โดยหลักการแล้วการกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมแต่ต้องให้เป็นการกระจายอำนาจที่แท้จริง โดยให้คนในชุมชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งประชาชนมีส่วนกำหนดรูปแบบทางการศึกษาของชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

ได้สูงสุด มิใช่กระจายอำนาจเพื่อให้ข้าราชการของรัฐสร้างฐานอำนาจในชุมชน (ประเวศ วะสี ,เสน่ห์ จามริก และไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2436 : 57)

ในการประชุมทางวิชาการครั้งที่ 4 ที่กรมสามัญศึกษา จัดขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม 2516 (ดุษฎี กิตติโมภกุล. 2536 : 52-53) ได้มีการอภิปรายด้านการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่า ระบบโรงเรียนที่เป็นอยู่ได้นำมาซึ่งความแตกต่างในสังคมด้วยการเพิ่มพูนความคาดหมาย และระดับความพึงพอใจที่เป็นไปไม่ได้ และด้วยการสนับสนุนเด็กที่ฉลาดให้ก้าวจากสังคมชนบทไปตั้งหลักแหล่งในสังคมเมืองที่เป็นวัตถุนิยม หลักสูตรไม่ได้สัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาเลย

ซึ่งรายงานการประชุมครั้งนั้น ได้สรุปทัศนะของที่ประชุมไว้อย่างน่าสนใจว่า "การให้การศึกษาแก่มหาชนทั้งชนบทและในเมือง ควรมีความแตกต่างกันในสาระ และรูปแบบตามสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนทุกระดับทุกประเภททั้งในและนอกโรงเรียน ความรับผิดชอบไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นให้มากขึ้นเป็นลำดับ "

แต่หลังจากนั้นอีก 20 กว่าปี ปัญหาดังกล่าวก็ดูเหมือนจะยังไม่ได้รับการแก้ไขดังที่มีการสะท้อนให้เห็นในหนังสือครบรอบ 98 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวถึงปัญหาของการศึกษาปัจจุบันไว้ว่า " ระบบการศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน หลักสูตรต่าง ๆ ไม่ได้จบในตัวเองทำให้ต้องเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เป็นเหตุให้คนจำนวนมากละทิ้งท้องถิ่นและอาชีพเดิม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรม เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าทางการศึกษา และมุ่งเข้ารับราชการมากกว่าการประกอบอาชีพอิสระ"

การบริหารการศึกษาดังกล่าวต้องยอมรับว่า ยังมิได้เป็นระบบที่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพราะยังเป็นระบบอำนาจในการบังคับบัญชา การตัดสินใจการอนุญาต อนุมัติตลอดจนการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเงินหรืองบประมาณในการบริหารการศึกษานั้นอยู่ที่ส่วนกลางหรืออยู่ที่กระทรวง ทบวง กรม ระบบการบริหารดังกล่าวนี้เป็นสายการบังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นต่าง ๆ ได้ จึงทำให้การบริหารการศึกษาไม่เกิดผลดีหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

วิธีการหนึ่งที่เป็นการช่วยให้การบริหารเกิดความคล่องตัว ก็คือ การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา บราวน์ (Brown. 1944 : 363 ; อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรังศรี. 2540 : 34) เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การหรือตามระดับขั้นขององค์การ โดยให้ทุกส่วนขององค์การ

ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร นั้นเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาจะทำให้บางส่วน ขององค์การมีความเป็นอิสระ (Autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาคือ การปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษานั้นเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ระดับท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมด หรือบางส่วนก็ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 15) หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียน โดยหลักการแล้ว เป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน (โกวิท กระจ่าง. 2540 : 127)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษา

5.6 หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

การศึกษาและข่าวสารข้อมูลนั้นแท้จริงคือ อำนาจอย่างหนึ่ง ในสังคมใด ใครหรือกลุ่มใดยึดครองการจัดการศึกษา กลุ่มนั้นก็จะได้เปรียบได้ประโยชน์จากการศึกษานั้น ๆ ยกตัวอย่างในสมัยก่อนของประเทศสหรัฐอเมริกา อำนาจ การเมืองและเศรษฐกิจอยู่ในมือของคนผิวขาว ที่มีเชื้อสายจากยุโรป การศึกษาภายใต้การกำหนดของคนผิวขาว จึงเป็นไปเพื่อกลุ่มคนผู้ครองอำนาจนั้น การศึกษาจึงเป็นระบบแบ่งแยกสีผิว คนขาวได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ประชาชนคนผิวดำจึงถูกแบ่งแยกออกไป และรับการศึกษาที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา และไม่สามารถเงยหน้าอ้าปากในทางเศรษฐกิจและสังคมได้ ในประเทศมาเลเซีย เมื่อกลุ่มคนผู้ครองอำนาจอันเป็นประชากรส่วนใหญ่ เป็นชาวมาเลย์เป็น “บุตรของแผ่นดิน” การศึกษาจึงสงวนสิทธิ์ให้กับชาวมาเลย์ โดยมีการกำหนดเอาไว้เป็นระบบโควตา ประกันโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนผู้มีเชื้อสายมาเลย์อย่างพอเพียง (ประกอบ คุปรัตน์. 2536 : 7)

ในประเทศไทยเช่นกัน เมื่อประเทศยังไม่เป็นประชาธิปไตย อำนาจทางการเมืองอันซับซ้อนตกอยู่ในมือของกลุ่มคนที่ได้เปรียบกว่า ทั้งโดยที่รู้ตัวและยังไม่รู้ตัว คนเมืองหลวงและเมืองใหญ่ก็ได้เปรียบกว่าคนในชนบทคนมีการศึกษาก็ได้เปรียบกว่าคนไม่มีการศึกษา ผลประโยชน์แอบแฝงที่แทรกมากับการศึกษาจึงตกอยู่กับผู้มีความได้เปรียบกว่าทั้งหลาย โรงเรียนมัธยมที่ดี ๆ มหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ ก็จะตกแก่คนเมืองหลวง คนที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองมากกว่า ดังเช่น ข้าราชการ พ่อค้า หรือ คนในเมืองหลวงก็จะได้โอกาสการเข้าศึกษาในอัตราส่วนที่สูงกว่าคน

ในชนบท และเมื่อเปรียบเทียบกับการกระจายตัวของประชากรทั้งประเทศ เราจะเห็นความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสการศึกษาว่ามีอยู่โดยทั่วไปบัดนี้สังคมเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น สิ่งที่ประชาชนทั่วภูมิภาคควรได้รับสิ่งตอบแทนอย่างน้อยก็คือ โอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและโอกาสที่จะทำให้ความชอบธรรมเช่นนั้นเกิดขึ้นจริงได้ก็คือ การปรับเปลี่ยนที่ทำให้ประชาชนได้เป็นผู้กำหนดทิศทางการศึกษาเหล่านั้นให้ท้องถิ่นต่างๆได้รับการจัดสรรทรัพยากรอันควรทั้งเงินและคนภายใต้กรอบของกฎหมายใหม่ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง เป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาออกไป

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) รอบสัน และแมทธิวส์ (1944 : 547 ; อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรังศรี. 2540 : 14-15) ได้ให้เหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดังนี้

1. การจัดการศึกษาในหลายประเทศไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างกัน

2. จากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะช่วยตอบสนองความแตกต่างดังกล่าวได้ ทั้งยังสามารถระดมทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาขณะเดียวกันก็เป็นการกระจายการลงทุนทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

6. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

การจัดการศึกษาสหรัฐอเมริกา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. 2541 : 36) เป็นหน้าที่ของมลรัฐ รัฐบาลกลางมีหน้าที่ประสานงานการศึกษาแต่ละมลรัฐ มีกระทรวงศึกษาธิการเป็นของตนเอง และมีสภาการศึกษาของมลรัฐและคณะกรรมการการศึกษาของมลรัฐเป็นผู้ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของรัฐ แต่ละรัฐจะแบ่งเป็นเขตการศึกษาต่าง ๆในแต่ละเขตการศึกษา จะมีคณะกรรมการทางการศึกษา หรือคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารสูงสุดของเขตการศึกษา คือ ศึกษาธิการเขตการบริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ได้กระจายอำนาจให้เป็นหน้าที่ของมลรัฐ แต่ละมลรัฐมีวิธีการในการบริหารจัดการแตกต่างกันไป บางมลรัฐรวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่สภาการศึกษาของมลรัฐ บางมลรัฐกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้คณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการการศึกษาของเขตการศึกษา บางมลรัฐกระจายอำนาจการตัดสินใจไปถึงระดับสถานศึกษาแต่ละรัฐ มีวิธีการในการกระจายอำนาจที่แตกต่างกัน ในงานวิจัยนี้ ขอเสนอวิธีการ

โดยสรุปบางเมือง ดังต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. 2541 : 36)

6.1.1 ชิคาโก รัฐอิลลินอยส์ ออกกฎหมายปฏิรูปโรงเรียนในชิคาโก กำหนดให้โรงเรียนของรัฐทุกแห่งในชิคาโก ต้องมีสภาโรงเรียนท้องถิ่น (Local School Councils) ซึ่งประกอบด้วยครู 2 คน ผู้ปกครอง 6 คน ผู้แทนชุมชน 2 คน และครูใหญ่ หากเป็นโรงเรียนมัธยมจะมีนักเรียน 1 คน เป็นสมาชิกแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงในเรื่องการบริหารบุคคล สภาโรงเรียนท้องถิ่นมีอำนาจในการเลือกและประเมินครูใหญ่ อนุมัติแผนพัฒนาโรงเรียน 3 ปีและอนุมัติงบประมาณโรงเรียน โรงเรียนต้องมีประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ครูต้องมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนได้ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจัดโปรแกรมการศึกษา ต้องมีการประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ และจัดโปรแกรมการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน

6.1.2 ดีทรอยท์ รัฐมิชิแกน ได้กระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่สถานศึกษา โดยมีพื้นฐานของหลักการที่สำคัญดังนี้

6.1.2.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมจะส่งเสริมภาวะผู้นำ ความเป็นเจ้าของ ความผูกพัน และความสามารถในการตรวจสอบได้ในทุกระดับ

6.1.2.2 การเพิ่มอำนาจ จะสนับสนุนและกระตุ้น ให้มีความหลากหลายและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

6.1.2.3 การเพิ่มอำนาจจะช่วยให้โรงเรียนมีอำนาจมากขึ้น และมีความยืดหยุ่นที่จะกำหนดความต้องการของตนเอง เลือกวิธีการแก้ปัญหา ซื้อสินค้าและบริการตามจำเป็น และให้สามารถตรวจสอบได้ในเรื่องของภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของเขตการศึกษา โรงเรียนที่ได้รับการเพิ่มอำนาจนั้น นักเรียน ผู้ปกครองและครูมีเสรีภาพดังนี้

6.1.2.4 ควบคุมการใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดการ

6.1.2.5 กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาโรงเรียน

6.1.2.6 ชี้บ่งและดำเนินการในการปรับปรุงการสอน

6.1.2.7 จัดโปรแกรมที่มีความหลากหลายให้แก่นักเรียน

6.1.3 มลรัฐฟลอริดา มีการปรับเปลี่ยนบทบาทของมลรัฐจากหน่วยบริหารเป็นเสมือนผู้อำนวยความสะดวก (State as Facilitation) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ให้ระดับล่างมีภาวะผู้นำมากขึ้น รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจต่างๆ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้เขตการศึกษาโดยสภาการศึกษาของเขต (District School Board) เป็นผู้ดำเนินการ (พิณสุดา สิริธรังสี. 2541 : 84-85)

สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากมลรัฐมากขึ้น ทั้งในเรื่องการบริหารงบประมาณในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การจ้างครูและบุคลากรภายใต้การให้คำปรึกษาของสภาที่ปรึกษาโรงเรียน (School Advisory Council) สภานี้ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน นักธุรกิจ ผู้บริหาร ผู้แทนครู และผู้แทนนักเรียน (ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) มีหน้าที่ในการช่วยเตรียมและประเมินแผนพัฒนาโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือจากอาจารย์ใหญ่ในการจัดทำงบประมาณ ดูแลติดตามความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และรายงานผลลัพธ์ต่อชุมชน มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับชุมชน การจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนภายในโรงเรียน (School within School) การสร้างกิจกรรมสังคมจำลองบูรณาการกับหลักสูตรกติกา (Micro Society) การจัดการหลักสูตร โดยเน้น School to Work คือการนำนักเรียนให้รู้จักโลกของงาน มีการสร้างหลักสูตรด้านอาชีพ โดยประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ ยึดวิธีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Centered Approach) เช่น การเรียนแบบประสบการณ์ (Experimental Learning) การเรียนแบบกลุ่ม (Group Learning) บทบาทครูเปลี่ยนเป็นผู้กระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ให้ความสนใจร่วมกันประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการบริหารงานโดยมีธรรมนูญ (Charter) เป็นแม่บท โรงเรียนที่ชุมชนมีความพร้อมทางการบริหาร จะรับไปดำเนินการเอง โดยที่รัฐจะสนับสนุนเพียงงบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนเท่านั้น มาตรฐานกลางของธรรมนูญ 3 ประเด็นใหญ่ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ได้ คือ ด้านเนื้อหาสาระทางการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมทางการเรียนการแสดงออกของเด็ก และด้านความเสมอภาคในโอกาสของเด็กที่จะได้รับจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน หากโรงเรียนจัดการศึกษาไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รัฐหรือท้องถิ่นจะเข้ามาแทรกแซง หรือยกเลิกวิธีการแบบ Charter School มีระบบการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยการจัดตั้งคณะกรรมาธิการการปฏิรูปและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่ใช้ระบบการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการงดใช้หรือปรับแก้กฎหมาย นโยบายด้านการเงินและกฎระเบียบเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน

6.2 ประเทศเดนมาร์ก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 51-52) ได้สรุปถึงวิธีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ว่า รัฐบาลของเดนมาร์ก รับผิดชอบเฉพาะกรอบการทำงาน และการประกันคุณภาพ ส่วนการบริหารทั่วไป ได้กระจายอำนาจไปให้โรงเรียน อำนาจการบริหารเป็นของคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง 7 คน ครู 2 คน และนักเรียน 2 คน คณะกรรมการโรงเรียนขึ้นตรงกับสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

6.2.1 กำหนดแนวทางการบริหารของครูใหญ่

6.2.2 อนุมัติงบประมาณโรงเรียน

6.2.3 การจัดทำแผนการศึกษาของโรงเรียน

6.2.4 ตารางสอน

6.2.5 วัสดุอุปกรณ์การสอน

6.2.6 กฎระเบียบของโรงเรียน

6.2.7 การเสนอแต่งตั้งครู

6.3 ประเทศสเปน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 52) กล่าวว่าประเทศสเปนเปลี่ยนแปลงระบบบริหารโดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจ (Delegation) ในการรับผิดชอบการศึกษา ไปให้รัฐบาลส่วนภูมิภาคอำนาจสำคัญที่มอบให้ ได้แก่

6.3.1 โปรแกรมการฝึกหัดครู

6.3.2 การสอนโดยใช้ภาษาพื้นเมือง

6.3.3 ความยืดหยุ่นของหลักสูตร

6.3.4 การให้ผู้ปกครองมีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในท้องถิ่น

6.3.5 การศึกษาเอกชน

6.3.6 การฝึกอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

6.4 ประเทศนิวซีแลนด์

พิณสุดา สิริธรังสี (2541 : 87-91) ได้ศึกษาไว้ดังนี้ ประเทศนิวซีแลนด์ ตัดลดขั้นตอนการบริหารการศึกษาเหลือเพียง 2 ขั้นตอน คือ ระดับกระทรวง และระดับสถานศึกษา / โรงเรียนระดับสถานศึกษา / โรงเรียน มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees) โดยสรรหาจากผู้แทนปกครอง ผู้แทนชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ผู้แทนชาวเมารี ผู้แทนสาธารณชน / องค์กรกุศล จำนวน 3 ถึง 7 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนนักเรียน (เฉพาะในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา) 1 คน และอาจารย์ใหญ่ ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการและเลขานุการโดยที่ประชุมกรรมการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นประธานกรรมการอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีดังนี้

ด้านหลักสูตร อำนวยการให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางของชาติ ว่าด้วยการศึกษาโดยพัฒนาการเรียนรู้สำหรับเด็กโดยยึดหลักการ สาขาการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับเด็กตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ติดตามพัฒนาการของเด็กโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก พัฒนาและปรับกลยุทธ์สนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก ประเมินสัมฤทธิ์ผลของเด็ก รวมทั้งเก็บ

ประวัติและรายงานความก้าวหน้าของเด็ก

ด้านการจ้างงานและบริหารบุคลากร เป็นผู้จ้างอาจารย์ใหญ่ และครูหรือบุคลากรในโรงเรียน พัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักในความต้องการของเด็ก เป็นนายจ้างที่ดีตามกฎหมายของรัฐและปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงาน ทั้งต่อผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

ด้านการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ ควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนและการจัดทำบัญชี จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคาร สถานที่ให้มีความปลอดภัย และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่นักเรียน

ดำเนินงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตามแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษา กฎหมายว่าด้วยเวลาการปฏิบัติงาน การรักษาเวลาเรียนและช่วงปีการศึกษาของนักเรียน การรักษาระบบการประเมินตนเอง ตลอดจนการให้ประกันความปลอดภัย แก่นักเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน

6.5 ประเทศเกาหลี

พิณสุดา สิริธรังสี (2541 : 92-94) ได้ศึกษาไว้ดังนี้ ประเทศเกาหลี แบ่งการบริหารการศึกษา ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับโรงเรียน โดยลดทอนอำนาจระดับชาติลงและเพิ่มอำนาจในระดับท้องถิ่น และโรงเรียนให้มากขึ้นระดับโรงเรียน มีการจัดตั้งสภาโรงเรียน (School Council) เป็นสภาผู้บริหารซึ่งสรรหามาจากผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้บริหารและผู้แทนครู คณะกรรมการการมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณางบประมาณโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดกิจกรรมสวัสดิการนักเรียนและให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนซึ่งมีอิสระในการจัดการศึกษามากขึ้นผลสำเร็จและปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศผลสำเร็จและปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ (พิณสุดา สิริธรังสี. 2541. : 85, 91-92, 95-96) ได้เสนอผลสำเร็จ ปัญหา และแนวทางแก้ไขการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา (รัฐฟลอริด้า) ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศเกาหลี ไว้ดังนี้ จากการปฏิรูปการศึกษาสู่รูปแบบของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาของมลรัฐฟลอริด้า ส่งผลให้สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัวทางการบริหาร มีนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนเกิดการใกล้ชิดระหว่างครูและผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา การจัดการศึกษาสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ชุมชน มลรัฐและประเทศชาติเพิ่มมากขึ้นในการเตรียมการปรับวิถีชีวิตเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21

แม้ว่ามลรัฐฟลอริด้าจะประสบผลสำเร็จในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาได้ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม แต่จากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบกลาง (Inspector General Office) พบว่ามลรัฐฟลอริด้ายังไม่สามารถกระจายการจัดสรรทรัพยากรในระดับท้องถิ่น(สภาเขตการศึกษา) ไปยังโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งปัญหาความพร้อมของคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนเป็นต้น จากกรณีปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว มลรัฐได้แก้ปัญหาโดยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจในหลายหลักสูตร เช่น การสร้างมติเอกฉันท์ แผนปรับปรุงโรงเรียน การสร้างทีมงานบทบาทการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน เป็นต้นนิวซีแลนด์มีการกระจายอำนาจเกือบเต็มรูปแบบให้กับสถานศึกษาและประชาชนโดยตรง ในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนซึ่งมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในเรื่องของแผนงาน โครงการ งบประมาณ บุคลากร หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล ขณะเดียวกันก็มีการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อติดตามตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขึ้น ผลสำเร็จของการกระจายอำนาจดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ เกิดความคล่องตัวทางการบริหารขั้นตอนการปฏิบัติงานลดลง โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนมากขึ้น เกิดความใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนและชุมชน ชุมชนมีโอกาสกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง มีความเป็นเจ้าของในลักษณะของหุ้นส่วน ทั้งการร่วมคิดร่วมปฏิบัติและร่วมติดตามประเมินผล งบประมาณการจัดการลดลง ในขณะที่คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ครูเอาใจใส่ต่อคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกเรียนตามความถนัดและเป็นไปตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนเพิ่มมากขึ้น แม้ว่านิวซีแลนด์จะประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดังกล่าวมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังคงประสบกับปัญหาหลายประการ ทั้งในเรื่องของคุณภาพของคณะกรรมการ ที่เกิดการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียน ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองมีโอกาสส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งหมายถึงการได้รับเงินรายหัวจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นทำให้โรงเรียนที่มีกำลังปัจจัยในการพัฒนาน้อยต้องยุบเลิกไปในที่สุด ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นในการตอบสนองความต้องการของชุมชน บทบาทการบริหารเปลี่ยนไปทำให้มีการลาออกอยู่เรื่อย ๆ ในระยะแรก ๆ ของการกระจายอำนาจมีการลาออกถึงร้อยละ30 เหล่านี้เป็นต้น จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว รัฐได้มีการจัดจ้างหน่วยงานและบุคคลผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยเฉพาะกลุ่มบุคคล/หน่วยงานจากมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำฝึกอบรมและให้ความรู้แก่คณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดลำดับฐานะของโรงเรียนในการจัดสรรงบประมาณขึ้น การให้

ความช่วยเหลือในการอบรมให้ความรู้และพัฒนาครู โดยการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาดำเนินการฝึกอบรมเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น ประเทศเกาหลีได้เน้นระบบของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ท้องถิ่นและโรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น คณะกรรมการเขตการศึกษาและคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้นมีการจัดสรรเงินอุดหนุนและเพิ่มเงินพิเศษตามผลของการจัดการศึกษา นับเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหารสถานศึกษา มีความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้มีโอกาสได้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้องค์กรกึ่งเอกชนเข้ามามีส่วนในการติดตามและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งได้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบสรรค์สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับแนวหน้า อันเป็นเป้าหมายปลายทางของประเทศ ผลที่เกิดกับผู้เรียนมีหลายประการ คือ (พิณสุดา สิริธรังสี. 2541 : 92-94)

1. นักเรียนในระดับประถมและมัธยมศึกษา ได้เรียนในสิ่งที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของตนเองมากขึ้น

2. การเรียนในระดับประถมและมัธยมกลับเข้าสู่ความเป็นปกติ ลดการแข่งขันในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยน้อยลง

3. สร้างความคิดสร้างสรรค์และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. สร้างความเป็นมนุษย์โดยการวัดผล รวมทั้งได้ให้ความสำคัญแก่บุคลิกภาพและจริยธรรมมากขึ้น

5. โรงเรียนมีโปรแกรมการเรียนที่หลากหลายให้นักเรียนได้เลือก

6. การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาของสตรี การศึกษาพิเศษ และการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นอัจฉริยภาพเข้มแข็งมากขึ้น

7. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

8. โอกาสในการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น

9. นักศึกษาในชนบทมีความเสมอภาคในการรับการศึกษาที่มีคุณภาพ

การจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1. ความหมายของการจัดการศึกษา

แนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา ตามอัธยาศัย ย่อมขึ้นกับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไปเนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรต่างๆ สนับสนุน และต้องมีกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ด้วย

ทั้งนี้ ผลผลิตของการจัดการศึกษาได้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษา ส่วนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนสุดท้ายคือการมีพลเมืองที่มีคุณภาพ และสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์ (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545 : 3)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 21 – 22) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามา

ใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ จัดระเบียบทรัพยากร ทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันคือ การคิด การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า

2. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา

ในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูประบบบริหาร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่เพื่อนำไปสู่ "ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม" ทั้งนี้ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาเป็นการกระจายภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการบริหารงาน จากระดับกระทรวงลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นในการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในหลายประเทศขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ในส่วนกลาง ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น จำเป็นต้องกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ตอบสนองความแตกต่างดังกล่าว ทั้งเป็นรากฐานการส่งเสริมประชาธิปไตย จะช่วยลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่นและภูมิลำเนา ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความสามารถของท้องถิ่น และ

เป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่อุดมการณ์ของประชาธิปไตย ซึ่งเป็นระบบโครงสร้างการพัฒนาที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่า โปร่งใสกว่า มีโอกาสในการตรวจสอบได้มากกว่าระบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง

การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO เพราะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

รูปแบบการศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดนั้นแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545 : 20)

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบเช่นนี้ หมายถึงการศึกษาที่จัดรูปแบบไว้แน่นอนเป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ส่วนใหญ่จัดในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ซึ่งเรารู้จักคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว การศึกษาในระบบอาจจัดในชั้นเรียนหรือเป็นการศึกษาทางไกลก็ได้

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ การศึกษารูปแบบนี้มีความยืดหยุ่นสูง เปิดโอกาสให้ผู้สนใจเรียนรู้สามารถเลือกเนื้อหาที่สนใจเป็นประโยชน์กับตนได้ และสามารถใช้เวลาที่ปลอดจากภารกิจการงานอื่นศึกษาเล่าเรียนได้ จึงเรียกว่าเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้รูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยมีหลากหลาย เช่น การฟังบรรยายพิเศษ การศึกษาจากเอกสาร การเยี่ยมชม การชมการสาธิต การรับฟังรายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ การสืบค้นเนื้อหาสาระจากอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น เนื่องจากรัฐมีหน้าที่ร่วมกับชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารและครูควรเข้ามามีส่วนใกล้ชิดร่วมมือกับประชาชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ

3. หลักการของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการเรียนรู้และการบริหารโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามมารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน (เอกกมล ภิญโญวงศ์. 2553 : 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ปรับปรุงครั้งที่ 2 พุทธศักราช 2545 มาตรา 43) มีสาระสำคัญมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการบริหารจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพดังนั้นในการบริหารจัดการศึกษาหรือบริหารจัดการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ ผสมผสานความรู้ต่างๆ พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคคล องค์การ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 32)

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทยให้มีความรักและความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

หลักสำคัญในการจัดการศึกษา (ตามมาตรา 8) กำหนดไว้ 3 ประการ คือการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้ (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545 : 15-17)

1. การศึกษาตลอดชีวิต ถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน หลักการคือคนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษานี้ต้องครอบคลุมทุกด้าน มิใช่เฉพาะชีวิตการงานเท่านั้น เพราะไม่เพียงบุคคลต้องพัฒนาตนเองและความสามารถในการประกอบอาชีพของตน คนแต่ละคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนและประเทศโดยส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมด้วย ทั้งนี้ เพราะสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และพัฒนาการทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปรอบตัวเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมนั้นแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมติดตามประเมิน ส่งเสริมให้กำลังใจและปกป้องผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม หลักการนี้ถือว่าอนาคตของประเทศและความจำเริญรุ่งเรืองของสังคมไทย เป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคนมิใช่ถูกจำกัดโดยตรงในการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะเข้ามีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและช่วยดูแลการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3. การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความรู้ที่ก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้มีทั้งการค้นคิดสาระและกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ การประยุกต์ปรับปรุงเนื้อหาสาระที่มีอยู่ และการติดตามเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีผู้ประดิษฐ์คิดค้นมาแล้ว ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ต้องถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญในการปรับปรุงตนเองให้ทันโลก และทันสมัย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมเพื่อประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การรับความรู้มาถ่ายทอดโดยปราศจากดุลยพินิจอาจก่อความเสียหายโดยไม่คาดคิด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะช่วยกันดูแลให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้กฎหมายยังได้ระบุหลักในการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาไว้ด้วย (มาตรา 9) ได้แก่

1. หลักเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ หมายความว่า การจัดการศึกษาจะเน้นนโยบาย หลักการ และเป้าประสงค์ร่วมกัน แต่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ดุลยพินิจเลือกเส้นทางและวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน

2. หลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารที่ให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้เอง (School-based Management) ตามหลักการนี้ จำเป็นต้องแยกภาระงานด้านนโยบายเกณฑ์และมาตรฐานออกจากงานด้านปฏิบัติหรืองานบริการ ทั้งนี้ หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เกณฑ์และมาตรฐาน ส่วนเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติดูแลและรับผิดชอบการตัดสินใจด้วยตนเองโดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ตามหลักการนี้ ในเมื่อหน่วยปฏิบัติได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการได้อย่างคล่องตัวพอควรแล้ว ก็จำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้หน่วยปฏิบัติรับผิดชอบ เพราะการมอบอำนาจโดยไม่มีกติกาก็เท่ากับมอบให้ทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย ซึ่งไม่สามารถประเมินได้ ในเมื่อรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทรัพยากรสนับสนุนแก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ซึ่งอาจเปรียบเสมือนการซื้อสินค้าหรือบริการ ก็ต้องมีสิทธิกำหนดคุณค่าและลักษณะของสิ่งที่ต้องการซื้อ โดยยึดเป้าหมายผลการจัดการศึกษาเป็นหลัก ได้แก่ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งหน่วยปฏิบัติเองก็ต้องวางระบบประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ซื้อสินค้าและบริการของ

ตน จากนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากมาตรฐานและระบบประกันคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย อย่างน้อยผลการประเมินจะส่งเสริมให้ผู้จัดการศึกษาแต่ละระดับได้ตระหนักว่าผลการดำเนินการของตนเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานการศึกษาและเกณฑ์ชี้วัดของระบบประกันคุณภาพ และต้องหาทางปรับปรุงผลการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานและรักษาระดับการประกันคุณภาพของตนให้จงได้ รวมทั้งยกระดับการจัดการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

4. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาต่อเนื่อง โดยกำหนดมาตรการต่างๆ เช่น การกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักสูตรการอบรมมาตรฐานต่างๆ ทั้งนี้ โดยมีเจตนาเพื่อรักษาคุณภาพของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับที่พึงประสงค์ และกระตุ้นส่งเสริมให้พัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ได้รับการศึกษาโดยตรง

5. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้เพื่อการจัดการศึกษา ทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในการเรียนการสอน ภูมิปัญญาท้องถิ่น สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ล้วนเป็นทรัพยากรจำเป็นแต่รัฐไม่สามารถจัดหามาสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ จึงถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในการจัดการศึกษาจะเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ครูอาจเชิญผู้เฒ่าในหมู่บ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านมาช่วยสาธิตหรือสอนวิชาที่เกี่ยวข้องได้

6. การมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมเสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

4. มาตรฐานการศึกษาของชาติ

มาตรฐานการศึกษาของชาติได้ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547) และให้หน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 1-5)

4.1 อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาคือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

4.2 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการจัดการศึกษา

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ได้แก่

4.2.1 มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของสังคมไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและ พลโลก (คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข)

เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “ คนเก่ง คนดี และ มีความสุข “ โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ตัวบ่งชี้

1. กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์

1.1 คนไทยมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม

2.1 คนไทยได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

2.2 คนไทยมีงานทำและนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงานและสร้างประโยชน์ให้สังคม

3. ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว

3.1 คนไทยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทันโลก รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

3.2 คนไทยสามารถปรับตัวได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4. ทักษะทางสังคม

4.1 คนไทยเข้าใจและเคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4.2 คนไทยมีความรับผิดชอบ เข้าใจ ยอมรับ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถแก้ปัญหาในฐานะสมาชิกของสังคมไทยและสังคมโลกโดยสันติวิธ

5. คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

5.1 คนไทยดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต

5.2 คนไทยมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตรสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทย และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดี เป็นอาสาสมัครเพื่อชุมชนและสังคมในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

4.2.2 มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา (จัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน)

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิดได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย ตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู คณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่หลักการบริหารจัดการและหลักธรรมาภิบาล

ตัวบ่งชี้

1. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

1.1 มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนทุกระบบ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.2 ผู้เรียนมีโอกาส / สามารถเข้าถึงหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างทั่วถึง

1.3 องค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

1.4 มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อเพื่อการเรียนรู้ และการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

2.1 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

2.2 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงานมีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยน้อยลง

2.3 มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่ม และติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนการสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลาย

3. มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

3.1 องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่น สภาพปัญญาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

3.2 ผู้รับบริการ / ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 มีการกำหนดระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และสามารถรองรับการประเมินภายนอกได้

4.2.3 มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้ (การสร้างวิถีการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง)

การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งความรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทยในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ตัวบ่งชี้

1. การบริการวิชาการและการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้

1.1 สถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรและองค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับร่วมจัดปัจจัยและกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคนในชุมชน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งขององค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสถานภาพเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ มีความปลอดภัย ละความขัดแย้ง มีสันติสุข และมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้

2.1 ศึกษาวิจัย สำรวจ จัดหา และจัดตั้งแหล่งเรียนการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

2.2 ระดมทรัพยากร(บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาและอื่น ๆ) และความร่วมมือจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการสร้างกลไกการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้จริง

2.3 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาประเทศ

3. การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

3.1 ครอบครัวชุมชน องค์กรทุกระดับและองค์กรที่จัดการศึกษา มีการสร้างและใช้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคตในยุคโลกาภิวัฒน์ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบในทางบวกและทางลบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอย่างรุนแรง บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความคิด และทักษะชีวิตให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5. แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต

5.1 เป็นระบบเปิดมากขึ้นและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

5.2 เน้นการศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Instruction)

5.3 เน้นเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.4 เน้นคุณธรรมและจริยธรรม

5.5 ส่งเสริมนันทนาการและพักผ่อนหย่อนใจ

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา โดยทุกประเทศต่างมุ่งสร้างสังคมใหม่ให้เป็นสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (School-based Management) ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา เราเร่งพัฒนาการศึกษาให้การศึกษาไปพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อให้คนพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องนอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ช่วยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยการเรียนการสอน (สินีนาถ ชาตะกาญจน์. 2552)

5.1 เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 3 ลักษณะ คือ

5.1.1 การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Learning about Technology) ได้แก่ การเรียนรู้ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ เรียนรู้จนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ ทำระบบข้อมูลสารสนเทศเป็น สื่อสารข้อมูลทางไกลผ่านจดหมายอิเลคทรอนิค (E-mail) และ อินเทอร์เนต (Intermet) ได้เป็นต้น

5.2.2 การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (Learning by Technology) ได้แก่ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ และฝึกความสามารถทักษะบางประการ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น

คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โทรทัศน์ทางไกลผ่านดาวเทียม การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เนต (Internet) เป็นต้น

5.1.3 การเรียนรู้กับเทคโนโลยี (Learning with Technology) ได้แก่การเรียนรู้ด้วยระบบการสื่อสาร 2 ทาง (Interactive) กับเทคโนโลยี เช่น การฝึกทักษะภาษากับโปรแกรมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความถูกต้อง (Feedback) การฝึกการแก้ปัญหากับสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นต้น

เทคโนโลยีที่สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาได้ดังนี้

5.1.3.1 การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

5.1.3.2 ระบบสื่อประสม

5.1.3.3 ระบบสารสนเทศ

5.1.3.4 ระบบฐานข้อมูล

5.1.3.5 ระบบอินเทอร์เน็ต

5.1.3.6 การจัดการศึกษาทางไกล

5.2 การสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

การสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมีประโยชน์ ดังนี้

5.2.1 เพื่อการศึกษาในระบบโรงเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นอุดมศึกษา

5.2.2 เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ที่อาศัยในท้องถิ่นห่างไกล และในสถานที่ซึ่งขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียน ตลอดจนด้านทรัพยากรบุคคล

5.2.3 เป็นการส่งเสริมการศึกษาระบบเปิดในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมแล้วต้องการทำงานในเวลา มีโอกาสศึกษาต่อด้วยตนเอง

5.2.4 เพื่อฝึกหัดด้านอาชีพและเทคนิคการทำงานต่างๆ ซึ่งสามารถเสริมนอกเหนือจากระบบการศึกษาปกติ

5.2.3 เพื่อการศึกษาผู้ใหญ่ โดยสามารถเรียนได้ด้วยตนเองที่บ้าน

5.2.6 เพื่อพัฒนาการของการจัดการด้านการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกล เรียนไปพร้อมกันกับผู้เรียนที่อยู่ส่วนกลาง หรือเพื่อเสริมความรู้แก่ประชาชนทั่วไปให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นและเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต

5.3 การสอนทางไกลระบบ Video Teleconference

การเรียนการสอนโดยวิธีนี้เป็นการสื่อสารสองทาง คือผู้สอนและผู้เรียนจะอยู่ห่างไกลกัน แต่อาจถามตอบกันได้ทันทีโดยใช้ระบบการประชุมทางไกลหรือ Video

Teleconference ในระบบนี้สถานีปลายทางแต่ละแห่งจะต้องมีกล้องวีดิทัศน์ ไมโครโฟน และจอภาพขนาดใหญ่ ติดตั้งอยู่เพื่อเป็นอุปกรณ์ในการสื่อสาร ในขณะที่กำลังสอนนั้นภาพการสอนของอาจารย์ที่ถ่ายด้วยกล้องวีดิทัศน์จะถูกส่งเข้าอุปกรณ์แปลงสัญญาณที่เรียนว่า CODEC (Coder/Decoder) เพื่อแปลงสัญญาณเป็นดิจิทัล แล้วจึงบีบอัดข้อมูลให้มีปริมาณน้อยกว่าเดิม จากนั้นจึงส่งข้อมูลภาพที่ถูกบีบอัดนี้ผ่านตัวกลางสื่อสารต่างๆ เช่น เส้นใยแก้วนำแสง (Optical Fiber) หรือระบบสื่อสารผ่านดาวเทียมไปยังสถานีรับต่างๆ ซึ่งมีอุปกรณ์ CODEC สำหรับรับสัญญาณมาแปลงกลับเป็นภาพ เพื่อแสดงบนจอภาพในห้องเรียน

5.4 การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์

การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์มีลักษณะเด่น คือ ผู้เรียนสามารถเรียนเวลาใดหรือสถานที่ใดก็ได้ ที่มีความพร้อมของเครื่องมือและทักษะของผู้เรียน รูปแบบการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นสูง ผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการเรียนมากกว่าปกติ มีความตั้งใจหาความรู้ใหม่ๆ ตรงกับการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะนำ ปรึกษา และแนะนำแหล่งความรู้ บริการที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ได้แก่ E-mail, แหล่งข้อมูล (Information Sources'), กลุ่มแลกเปลี่ยนข่าวสารและสนทนา, การประชุมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต , การเรียนการสอนแบบออนไลน์

สรุป เทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่ว่าเป็น เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา คือ เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนประกอบช่วยเรื่องการเรียนรู้ เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา การสื่อสารระหว่างบุคคล และการศึกษาเทคโนโลยีเพื่อสร้างพื้นฐานและอาชีพ เป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุอุดมการณ์การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ทวี โพธิกุดไสย (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 เกี่ยวกับการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ด้านภารกิจ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นดังนี้ 1.1) เห็นด้วยกับการโอนสถานศึกษาลักษณะพิเศษที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นสถานศึกษาตัวอย่างหรือต้นแบบให้เป็นไปตามความตกลงเป็นกรณี ๆ ไป การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้

อำนาจและอิสระในการบริหารจัดการและมีฐานะเป็นนิติบุคคลกับโรงเรียนที่มีความสามารถและมีศักยภาพเช่นเดียวกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การศึกษาปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองท้องถิ่นตามลำดับ 1.2) ไม่แน่ใจมีอยู่เพียงเรื่องเดียว คือ การกำหนดให้เมืองพัทยาและเทศบาลที่เคยจัดการศึกษารับโอนได้ไม่เกิน 2 โรงเรียน ว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมหรือไม่ 1.3) ไม่เห็นด้วย คือ การกำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การกำหนดให้ภารกิจด้านการศึกษาเป็นการจัดบริการสาธารณะอย่างหนึ่งที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการกำหนดให้เทศบาลตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่เคยจัดการศึกษารับโอนได้ไม่เกิน 1 โรงเรียน ตามลำดับ 2) ด้านงบประมาณ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีเงินรายได้อื่นจำนวนมาก สถานศึกษาอาจได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับเรื่องนโยบายทางการศึกษา การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษษและคุณภาพการศึกษา เมื่อมีการถ่ายโอนสถานศึกษาและการได้รับการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ตามลำดับ 3) ด้านบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดดังนี้ 3.1) เห็นด้วยอย่างยิ่งกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทุกอย่างต้องไม่ต่ำกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม การถ่ายโอนข้าราชกรครูและบุคลากรทางการศึกษาควรดำเนินการตามความสมัครใจและพนักงานครูส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนทัดเทียมกับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการเป็นสมาชิกของทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) 3.2) ไม่เห็นด้วยอยู่แรื่องเดียวคือ กรณีบุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนไปให้สามารถช่วยราชการในสถานศึกษานั้นต่อไปได้ แต่ไม่เกิน 2 ปี

ส่วน สมาน จันทะมล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล เรียงตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นสำคัญสรุปผลได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษามากที่สุด 3 อันอับแรก เรียงตามลำดับ คือ การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนและการจัดกิจกรรมการส่งเสริมหลักสูตร ส่วนข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัด

การศึกษาจากสถานศึกษาอันดบสุดท้าย คือ การพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนจัดการศึกษาสถานศึกษามากที่สุด 3 อันดับ แรก เรียงตามลำดับ คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณเพื่อการศึกษา การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและการรายงานผลการใช้งบประมาณเพื่อการศึกษา ส่วนข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษาอันดับสุดท้าย คือ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนจัดการศึกษาจากสถานศึกษามากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษาและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนข้อที่มีความพร้อมเป็นอันดับสุดท้าย คือ การจัดสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนจัดการศึกษาสถานศึกษามากที่ 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ การประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ การส่งเสริมศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมและการให้บริการทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษาอันดับสุดท้าย คือ การจัดทำสำมะโนนักเรียนและการรับนักเรียน

บุญสุข โสภาศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผลการศึกษา พบว่า การกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษประเภทที่หนึ่งและสถานศึกษาประเภทที่สอง มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารวิชาการ เมื่อทำการเปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สองในอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านมีสภาพการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

บรรพต จันทร์ดาเสือ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบิรหารเชิงบูรณาการในโรงเรียนนำร่องการกระจายอำนาจทางการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนมัญจาศึกษา ผลการศึกษาโดยแยกออกเป็น 4 ด้าน โดยพบว่า

ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนได้สร้างหลักสูตรสถานศึกษาจากความร่วมมือของครูทุกคนเป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมให้ด้านแหล่งเรียนรู้ แต่สิ่งที่ต้องปรับปรุงให้ด้มาตรฐานและพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งปัญหาที่พบในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับผลการประเมินเพราะผลสัมฤทธิ์ภายในสถานศึกษาสูง เมื่อนำไปเทียบหรือแข่งขันกับภายนอก ผลสัมฤทธิ์จะต่ำ สาเหตุอาจเกิดจากโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่เปิดสาขาการเรียนหลายสาขาทำให้นักเรียนบางกลุ่มเสียโอกาสในการแข่งขัน มีทางเลือกจำกัด อีกทั้งเนื้อหากับโครงสร้างและวิธีการสอนไม่สัมพันธ์กัน เมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนถือว่ายังไม่คุ้มกับทรัพยากรที่มี ด้านการบริหารงานบุคคล จุดเด่นคือ ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความสามัคดี การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีอิสระในการทำงานตามความรู้ ความสามารถของตน ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสูงมาก เช่น มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น มีวิทยฐานะสูงขึ้น แต่ครูต้องได้รับการเสริมแรงด้านขวัญกำลังใจอย่างยุติธรรมและทั่วถึง ด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ ได้ปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุอย่างเคร่งครัดมีข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แต่ในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน การนำผลจากการประเมินไปพัฒนาหรือปรับปรุง ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารทั่วไป มีการระดมทรัพยากรจากภายนอกเพื่อสนับสุนการศึกษาและมีจุดเด่น คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งจากการร่วมมือของครูทุกคน แต่การดำเนินการตามโครงการและภาระงานประจำวันของครูในฝ่ายไม่ตรงตามความสามารถทำให้เสียระบบการปกครองและการทำงาน การยอมรับจากบุคลากรน้อยลง จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยเพื่อความพึงพอใจของชุมชน ในด้านกฎหมายการกระจายอำนาจทางการศึกษายังมีเพียงแค่เล็กน้อยบางส่วนเท่านั้น จึงทำให้แนวปฏิบัติไม่แตกต่างไปจากเดิม มีการเปลี่ยนแปลงแต่นโยบายการดำเนินงานที่ทำยังเป็นเหมือนที่ผ่านมา ฝ่ายบริหาร 4 ฝ่าย ควรนำนโยบายมาศึกษาหาข้อตกลงร่วมกัน ประสานงานที่ดีเพื่อความเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีการวางแผนกลยุทธ์โดยนำหลักการบริหารแบบสมดุล (BSC) มาใช้ในการกำหนดกลุยุทธ์องค์กร การแปลงกลยุทธ์การปฏิบัติตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการดำเนินการทั้ง 4 ด้านมีปัญหาเหมือนกัน คือ การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ไม่ครบตามวงจรคุณภาพ

ส่วนการศึกษาของ นิรัญ พูลโต (2554 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอนด้านการจัดการศึกษารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเก่าวิทยา พบว่า หลังจากถ่ายโอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ไปสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ได้มีการดำเนินการจัดการศึกษาครบถ้วนทุกประเด็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารทั่วไป ได้มีการดำเนินการจัดการศึกษาไม่ครบถ้วน 2 ประเด็น คือ ประเด็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน และในประเด็นการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษา โดยมอบหมายให้โรงเรียนดำเนินการในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนในด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีได้มอบหมายอำนาจให้โรงเรียนดำเนินการได้ในทุกประเด็น สำหรับด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนสามารถดำเนินการได้เอง นอกจากนั้นยังพบว่า ประชาชนและท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการศึกษา โดยประชาชนและท้องถิ่นได้เข้ามาร่วมในการดำเนินการเริ่มตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดหา และสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะ โรงเรียนประสบปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านการบริหารวิชาการมีปัญหา 6 ประเด็น ประเด็นที่มีปัญหามากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (ร้อยละ 88) ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหา 4 ประเด็น ประเด็นที่มากสุด 2 ประเด็น คือ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่ตั้ง (ร้อยละ 80) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีปัญหามากที่สุด คือ เรื่องการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (ร้อยละ 68) ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีเฉพาะการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (ร้อยละ 52) ข้อเสนแนะในภาพรวมควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านและในรายวิชา ที่สำคัญมาเพิ่มให้เพียงพอในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจตลอดเวลา ทั้งเป็นการศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานในท้องถิ่น โดยศึกษาในการกระจายอำนาจใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งจะพบปัญหาในแต่ละด้านไม่เท่ากันตามสภาพของหน่วยงานหรือพื้นที่ที่ทำการวิจัย

งานวิจัยต่างประเทศ

คลอเดีย (Claudia. 1990 : 1891-A) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจของระบบการศึกษาของเมือง Costa Rica โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อต้องการประเมินสิ่งที่มีปรากฏอยู่ และข้อเสนอแนะเรื่องกระจายอำนาจของระบบการศึกษาในเรื่องงานบุคคล งบประมาณ หลักสูตร โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ 1) ไม่มี

องค์ประกอบใดที่ปรากฏอยู่ในระดับของการกระจายอำนาจด้านบุคคล งบประมาณ และหลักสูตร 2) การกระจายอำนาจโดยส่วนรวมด้านบุคคล งบประมาณ และหลักสูตรได้รับการเสนอแนะ 3) ด้านงบประมาณและนโยบายควรจะไม่ให้มีการกระจายอำนาจ 4) การพัฒนาบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจ 5) ผู้อำนวยการศึกษาในส่วนภูมิภาคควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการศึกษาเพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจ

เรียซ (Riaz : Abstract ; อ้างถึงในเมธี กลิ่นสกุล. 2545 : 51) ได้ศึกษาถึงกระบวนการพัฒนารูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษาในประเทศปากีสถาน 1) พบว่า ระบบการกระจายอำนาจมีรายละเอียดเกี่ยวยกับทิศทางการดำเนินการนิเทศ การวางประบบป้องกันการแทรกแซงและการทบทวนการสร้างแนวคิด 2) กระบวนการต่าง ๆ ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 3) การได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย 4) รูปแบบการกระจายอำนาจอยู่ในรูปแบบของ Local Government Educational Model รูปแบบดังกล่าวต้องการคุณลักษณะดังนี้ คือ การเข้ามาร่วมคิดร่วมทำโปรแกรมของชาติ การวางแผนแบบ Bottom – up Approach และการมอบอำนาจสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการ

โจเซฟ (Joseph 1994 : Abstract ; อ้างถึงในบุญสุข โสภาศรี. 2551 : 74) ศึกษากระบวนการตัดสินใจในการกระจายอำนาจทางการศึกษา พบว่า 1) ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงอาจจะยังไม่มองเห็นถึงระดับของการมอบอำนาจให้และความเป็นเจ้าของอำนาจในการตัดสินใจที่มีการเชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจ 2) ผู้กำหนดนโยบายการศึกษาอาจมีการตอบสนองเมื่อไม่แน่ใจว่าการกระจายอำนาจสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ 3) การกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปการศึกษาได้ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารการศึกษา 4) โครงสร้างการกระจายอำนาจอยู่ในลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

มูฮัมหมัด (Muhummad. 1988 : 2479-A) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของเมืองนิวยอกร์คในทัศนะของผู้นำชุมชนและผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องจุดมุ่งหมายของการการะจายอำนาจที่จะมุ่งให้อำนาจแก่ชุมชนเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้ดีขึ้น

ซูซาน (Susan. 1990 : 2331-A) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อการกระจายอำนาจของศึกษาธิการ และครูใหญ่ โดยศึกษาตัวแปรระบบสังคม ระบบราชการ สภาพสิ่งแวดล้อม และผลลัพท์เกิดขึ้นพบว่าระบบสังคมจะเป็นตัวสำคัญในการผลักดันให้มีการกระจายอำนาจในองค์การและตัวแปรระบบราชการและระบบสังคมจะช่วยให้เกิดระดับความมากน้อยในการกระจายอำนาจ สภาพสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวทำให้เกิดการกระจายอำนาจ

โดยสรุปจากงานวิจัยในต่างประเทศ ในเรื่องของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

สู่ท้องถิ่น จะพบว่า ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยจนถึงปานกลาง และพบว่าความต้องการการมีส่วนร่วม คือ การร่วมตัดสินใจ การคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู การสนับสนุนทางการเงิน การวางแผนแม่บท การเลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรของนักเรียน การเลือกผู้ฝึกสอนกีฬา ตลอดจนการออกกฎระเบียบสำหรับควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน ส่วนการกระจายอำนาจการศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะส่งผลถึงสัมฤทธิผลของนักเรียน และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาสติปัญญาของนักเรียน รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนด้วย สำหรับปัจจัยในระบบโรงเรียน เช่น ที่ตั้งของระบบโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล และวัฒนธรรมในโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์หรือเป็นปัจจัยร่วมที่จะก่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา หรือสัมฤทธิผลของนักเรียนนั่นเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 3,765 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 238 คน และครู จำนวน 3,527 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 และครูจำนวน 351 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi - Stage Sampling) ดังนี้

2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 148 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกมาโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูจะทำการสุ่มให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏตามตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
1	นางรอง	66	66	979	41	41	86
2	ละหานทราย	38	38	602	24	24	54
3	หนองกี่	37	37	537	24	24	48
4	ปะคำ	20	20	316	12	12	29
5	หนองหงส์	33	33	412	20	20	36
6	โนนสุวรรณ	11	11	183	7	7	17
7	โนนดินแดง	13	13	196	8	8	18
8	เฉลิมพระเกียรติฯ	20	20	302	12	12	27
รวม		238	238	3,527	148	148	351

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ]

ตัวอย่าง

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

[ ] ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง

[ ] ครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับปัญหาเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหามาก

3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหาน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ซึ่งคำถามคลอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไปแล้วกาเครื่องหมาย ✔ ลงในแบบสอบถาม โดยในแต่ละด้านมีจำนวนข้อดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 11 ข้อ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 11 ข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 14 ข้อ

ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 11 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ให้ท่านอ่านข้อความเหล่านี้ แล้วพิจารณาว่า เรื่องนั้น ๆ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด เมื่อท่านพบว่าสภาพดังกล่าวในข้อนั้นๆ มีความเป็นจริงในระดับใดแล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมตามความรู้สึกของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การบริหารงานวิชาการ					
1	สถานศึกษาจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน	……..	……..	…….	…….	…….
2.	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ…..	……..	……..	…….	…….	…….
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนตามเต็มศักยภาพ……	……..	……..	…….	…….	…….

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวกับการปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแนะนำและข้อเสนอแนะ คำถามที่ครอบคลุมและตรงกับประเด็นศึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 นายสุชิต ชมภูวงศ์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา

2.4.2 นายปัญญา หาแก้ว วุฒิการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา

2.4.3 นายวิเชียร นามพรหม วุฒิการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านเมืองดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการวัดผลประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9646 ซึ่งมีค่าสูงผ่านเกณฑ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตศึกษา สถาบันมหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พร้อมแบบสอบถามไปแจกสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมนัดหมายการเก็บแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถาม จำนวน 499 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 482 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.59

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดค่าตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมูลผลด้วยข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดอันดับของปัญหา เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t – test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ F – test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้สำหรับตรวจสอบเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S_i^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\overline{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละคน

n แทน จำนวนคะแนนเต็มทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \overline{X})^2}{N-1}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร

X_i แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทของสถานศึกษา โดยใช้ t-test Independent มีสูตรดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2549 : 112)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{(N_1-1)S_1^2 + (N_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\right]\left[\frac{n_1+n_2}{n_1 n_2}\right]}}$$

ที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ F-test มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552 : 216 - 220)

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ความแปรปรวน

MSB แ ทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Mean Square)

MSW แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Mean Square)

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) มีสูตรดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542 : 58)

$$F = \frac{\left(\overline{X}_1 - \overline{X}_2\right)^2}{(K-1)MS_w\left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right]}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

$\overline{X}_1$ แ ทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 1

X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 2
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
n_1	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในการวิจัยปัญหาการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ประเภทของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง	**482**	**100**
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	148	30.71
2. ครู	334	69.29
ประเภทของสถานศึกษา	**482**	**100**
1. ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทที่ 1	153	31.74
2. ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทที่ 2	329	68.26
ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	**148**	**100**
1. ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี	21	14.19
2. ประสบการณ์5 ปี ถึง 10 ปี	63	42.57
3. ประการณ์สูงกว่า 10 ปี ขึ้นไป	64	43.24
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู	**334**	**100**
1. ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	54	16.17
2. ประสบการณ์ 10 ปี ถึง 20 ปี	201	60.18
3. ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	79	23.65

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 482 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 148 คน (ร้อยละ 30.71) และครูจำนวน 334 คน (ร้อยละ 69.29) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทที่ 2 จำนวน 329 คน (ร้อยละ 68.26) ในกรณีผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 43.24) ส่วนครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 201 คน (ร้อยละ 60.18)

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.38	0.42	3.40	0.43	3.39	ปานกลาง	1
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.37	3.27	0.41	3.27	ปานกลาง	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.67	0.40	2.69	0.43	2.68	ปานกลาง	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.64	0.34	2.60	0.38	2.62	ปานกลาง	4
เฉลี่ย	**3.01**	**0.28**	**3.00**	**0.26**	**3.01**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 4.2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.39) รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.27) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.62)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
1	สถานศึกษาจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน	3.10	0.62	9	3.20	0.63	9
2	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.62	0.60	5	3.59	0.60	4
3	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนเต็มตามศักยภาพ	3.35	0.55	7	3.57	0.56	5
4	สถานศึกษานิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.78	0.61	2	3.55	0.52	7
5	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถติดตามประเมินผลปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.80	0.60	1	3.57	0.58	5
6	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.07	0.52	8	3.37	0.64	8
7	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถออกระเบียบ การวัดและประเมินผลสถานศึกษา	2.68	0.63	11	2.64	0.56	11
8	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดทำเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลสถานศึกษา	2.77	0.65	10	2.65	0.64	10
9	สถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.77	0.71	3	3.73	0.58	1
10	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาระดับสถานศึกษา	3.64	0.58	4	3.58	0.56	2

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
11	สถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.62	0.58	5	3.61	0.58	3
เฉลี่ยรวม		**3.38**	**0.42**		**3.40**	**0.43**	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ5 สถานศึกษามีอำนาจและสามารถติดตามประเมินผลปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.80) รองลงมาคือข้อ 4 สถานศึกษานิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 7 สถานศึกษามีอำนาจและสามารถออกระเบียบการวัดและประเมินผลสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 2.68)

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 9 สถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.73) รองลงมาคือข้อ 11 สถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 3.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 7 สถานศึกษามีอำนาจและสามารถออกระเบียบการวัดและประเมินผลสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 2.64)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
12	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถขอจัดตั้งงบประมาณโดยสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ	3.77	0.53	1	3.79	0.54	1
13	สถานศึกษามีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	3.03	0.80	7	3.62	0.74	4
14	สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสม่ำเสมอ	3.75	0.53	3	3.62	0.58	4
15	สถานศึกษามีอำนาจในการระดมทุนและทรัพยากรจากชุมชน	3.72	0.57	4	3.73	0.54	3
16	สถานศึกษามีอำนาจในการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	2.72	0.65	10	2.75	0.63	9
17	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารการเงินของสถานศึกษาเอง โดยความความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.33	0.78	6	3.40	0.78	7
18	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดทำระบบบัญชีของสถานศึกษาเอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.77	0.53	1	3.78	0.53	2
19	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดรูปแบบรายการของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้าง	3.64	0.68	5	3.60	0.65	6

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
20	สถานศึกษาสามารถนำเงินรายได้มาใช้จ่ายในกิจการของสถานศึกษาโดยไม่ต้องนำส่งเป็นเงินรายได้แผ่นดิน	2.75	0.64	8	2.76	0.62	8
21	สถานศึกษาต้องจัดรูปแบบเงินอุดหนุนเมื่อใช้จ่ายไม่หมดสามารถสะสมไว้ใช้ในคราวต่อไป	2.73	0.65	9	2.74	0.62	10
เฉลี่ยรวม		**3.27**	**0.37**		**3.27**	**0.41**	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 12 สถานศึกษามีอำนาจและสามารถขอจัดตั้งงบประมาณโดยสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ และข้อ 18 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดทำระบบบัญชีของสถานศึกษาเอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.77) รองลงมาคือข้อ 14 สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.75) ส่วนข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 16 สถานศึกษามีอำนาจในการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 2.72)

ความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 12 สถานศึกษามีอำนาจและสามารถขอจัดตั้งงบประมาณโดยสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ($\bar{x}$ = 3.79) รองลงมาคือข้อ 18 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดทำระบบบัญชีของสถานศึกษาเอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 21 สถานศึกษาต้องจัดรูปแบบเงินอุดหนุนเมื่อใช้จ่ายไม่หมดสามารถสะสมไว้ใช้ในคราวต่อไป ($\bar{x}$ = 2.74)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายข้อ

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
23	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดทำแผนอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	2.74	0.65	8	2.75	0.61	7
24	สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น	3.78	0.52	2	3.78	0.53	1
25	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน	3.78	0.58	2	3.70	0.61	5
26	สถานศึกษาเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	2.72	0.65	11	2.75	0.63	7
27	สถานศึกษามีอำนาจในการจัดจ้างครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราว	2.65	0.61	12	2.68	0.66	12
28	สถานศึกษาเป็นผู้สั่งอนุมัติการพ้นทดลองงานของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	2.74	0.65	8	2.72	0.64	10
29	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา	3.77	0.50	6	3.78	0.49	1
30	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา	3.30	0.77	7	2.75	0.63	7
31	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	3.79	0.51	1	3.78	0.49	1
32	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ	2.66	0.61	13	2.68	0.66	12
33	สถานศึกษากำหนดให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	3.78	0.51	2	3.41	0.75	6
34	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษบุคลากรในสถานศึกษาทุกกรณีความผิด	3.78	0.52	2	3.78	0.53	1

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
35	สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการย้ายครูสายผู้ปฏิบัติการสอน	2.74	0.65	8	2.70	0.61	11
36	สถานศึกษากำหนดแนวทางในการสร้างวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรในสถานศึกษา	2.60	0.54	14	2.64	0.56	14
เฉลี่ยรวม		**2.67**	**0.40**		**2.69**	**0.43**	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 31 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.79) รองลงมาคือข้อ 24 สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น และข้อ 36 สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการย้ายครูสายผู้ปฏิบัติการสอน ($\bar{x}$ = 3.78) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 36 สถานศึกษากำหนดแนวทางในการสร้างวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 2.60)

ความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 29 สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา และข้อ 31 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.78) รองลงมาคือข้อ 24 สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น และ 34 สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษบุคลากรในสถานศึกษาทุกกรณีความผิด ($\bar{x}$ = 3.78) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 36 สถานศึกษากำหนดแนวทางในการสร้างวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 2.64)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายข้อ

ที่	ปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร		ลำดับที่	ครู		ลำดับที่
		$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
37	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหาร โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	2.81	0.48	7	2.76	0.53	6
38	สถานศึกษาพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศของสถานศึกษา	3.76	0.52	4	2.55	0.57	7
39	สถานศึกษากำหนดนโยบาย การวางแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี	2.42	0.49	10	2.51	0.50	8
40	สถานศึกษาประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ	3.78	0.51	2	3.76	0.50	5
41	สถานศึกษาเป็นผู้ออกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาเอง	3.77	0.50	3	3.77	0.51	4
42	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา	3.76	0.52	4	3.78	0.49	3
43	สถานศึกษาเป็นผู้ออกระเบียบว่าด้วยการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษานั้น	2.43	0.49	9	2.48	0.50	10
44	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	2.41	0.49	11	2.51	0.50	8
45	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการจัดตั้งสาขา	3.10	0.77	7	3.83	0.71	2
46	สถานศึกษาพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.84	0.54	1	3.94	0.61	1
47	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบใช้เองเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน	2.47	0.50	7	2.44	0.49	11
เฉลี่ยรวม		**2.64**	**0.34**		**2.60**	**0.38**	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.64) เมื่อพิจารณาเป็นราข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 46 สถานศึกษาพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}$ = 3.84) รองลงมาคือข้อ 40 สถานศึกษาประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 3.78) รองลงมาคือข้อ 42 สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการ ($\bar{x}$ = 3.76) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 44 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ($\bar{x}$ = 2.41)

ความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 46 สถานศึกษาพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ก ($\bar{x}$ = 3.94) รองลงมาคือข้อ 45 สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการจัดตั้งสาขา ($\bar{x}$ = 3.83) และข้อ 42 สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.78) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 47 สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบใช้เองเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน ($\bar{x}$ = 2.44)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ประเภทที่ 1 (153)		ความหมาย	ประเภทที่ 2 (329)		ความหมาย
	$\bar{x}$	*S.D.*		$\bar{x}$	*S.D.*	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.41	0.44	ปานกลาง	3.39	0.42	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.40	ปานกลาง	3.27	0.40	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.62	0.40	ปานกลาง	2.71	0.43	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	2.63	0.36	ปานกลาง	2.60	0.37	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.02**	**0.29**	**ปานกลาง**	**3.00**	**0.26**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.7 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับปัญหาการการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทที่ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.02) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.41) รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 2.62)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนประเภทที่ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดย ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.39) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.60)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	น้อยกว่า 5 ปี (21)			5 – 10 ปี (63)			มากกว่า 10 ปี (64)		
	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.40	0.37	ปานกลาง	3.29	0.42	ปานกลาง	3.46	0.42	ปานกลาง
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.30	0.33	ปานกลาง	3.23	0.43	ปานกลาง	3.29	0.31	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานบุคคล	2.52	0.37	ปานกลาง	2.63	0.36	ปานกลาง	2.75	0.44	ปานกลาง
ด้านการบริหารทั่วไป	2.83	0.24	ปานกลาง	2.58	0.35	ปานกลาง	2.63	0.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.11**	**0.21**	**ปานกลาง**	**2.94**	**0.29**	**ปานกลาง**	**3.05**	**0.28**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.40) รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 2.52)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{x}$ = 3.29) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.23) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.58)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.46) รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.63)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ต่ำกว่า 10 ปี (54)			10-20 ปี (201)			สูงกว่า 20 ปี (79)		
	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย	$\bar{x}$	*S.D.*	ความหมาย
ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.25	0.43	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง	3.32	0.43	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.40	ปานกลาง	3.26	0.42	ปานกลาง	3.30	0.41	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานบุคคล	2.67	0.41	ปานกลาง	2.69	0.43	ปานกลาง	2.70	0.45	ปานกลาง
ด้านการบริหารทั่วไป	2.62	0.39	ปานกลาง	2.59	0.39	ปานกลาง	2.62	0.35	ปานกลาง
เฉลี่ย	**2.93**	**0.31**	ปานกลาง	**3.03**	**0.25**	ปานกลาง	**2.97**	**0.25**	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.27) รองลงมาด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.62)

ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.48) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.59)

ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดนด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.32) รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 2.62)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.38	0.42	3.40	0.43	.551
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.37	3.27	0.41	.082

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.67	0.40	2.69	0.43	.567
4. ด้านการบริหารทั่วไป	2.64	0.34	2.60	0.38	1.011
รวมเฉลี่ย	**3.01**	**0.26**	**3.00**	**0.26**	**.253**

จากตาราง 4.10 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ประเภทที่ 1 (153)		ประเภทที่ 2 (329)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.41	0.44	3.39	0.42	.583
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.40	3.27	0.40	.053
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.62	0.40	2.71	0.43	2.287*
4. ด้านการบริหารทั่วไป	2.63	0.36	2.60	0.37	.590
รวมเฉลี่ย	**3.02**	**0.29**	**3.00**	**0.26**	**.866**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		สูงกว่า 10 ปี		F
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.40	0.37	3.29	0.42	3.46	0.42	2.787
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.30	0.33	3.23	0.43	3.29	0.31	0.499
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.52	0.37	2.63	0.36	2.75	0.44	3.166*
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.83	0.24	2.58	0.35	2.63	0.33	4.346*
เฉลี่ยรวม	**3.11**	**0.21**	**2.94**	**0.29**	**3.05**	**0.28**	**4.176***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ด้านบริหารงานบุคคลเป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		2.52	2.63	2.75
ต่ำกว่า 5 ปี	2.52	-	-	-
5 – 10 ปี	2.63	.111	-	-
10 ปี ขึ้นไป	2.75	.234*	.122	-

จากตารา 4.13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 10 ขึ้นไป กับต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ด้านบริหารงานทั่วไปรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		2.83	2.58	2.63
ต่ำกว่า 5 ปี	2.83	-	-	-
5 – 10 ปี	2.58	.246*	-	-
10 ปี ขึ้นไป	2.63	.200*	.045	-

จากตาราง 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกับ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ปัญหาการกระจายอำนาจ	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		สูงกว่า 20 ปี		F
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.25	0.43	3.48	0.42	3.32	0.43	7.442*
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.27	0.40	3.26	0.42	3.30	0.41	0.229
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.67	0.41	2.69	0.43	2.70	0.45	0.093
4. ด้านการบริหารทั่วไป	2.62	0.39	2.59	0.39	2.62	0.35	0.179
เฉลี่ยรวม	**2.93**	**0.31**	**3.03**	**0.25**	**2.97**	**0.25**	**3.711***

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังนี้

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านบริหารงานวิชาการเป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.25	3.48	3.32
น้อยกว่า 10 ปี	3.25	-	-	-
10 – 20 ปี	3.48	.220*	-	-
20 ปี ขึ้นไป	3.32	.069	.151*	-

จากตาราง 4.16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี กับ ต่ำกว่า 10 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ครูและบุคลากรยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิมและขาดความใจเข้าเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง	30	69.76
2. ควรให้ความรู้เรื่องการกระจายอำนาจกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ของโรงเรียน	7	16.27

ตาราง 4.17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. เขตพื้นที่ยังไม่กระจายอำนาจมาที่โรงเรียนอย่างแท้จริง ขาดการสนับสนุนการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่	2	4.65
4. โรงเรียนยังไม่มีความรู้เรื่องการกระจายอำนาจ	2	4.65
5. โรงเรียนมักไม่กล้าตัดสินใจในการดำเนินอย่างแท้จริง	1	2.32
6. เป็นการเพิ่มภาระให้กับโรงเรียนมากขึ้น	1	2.32
รวม	43	100

จากตาราง 4.17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงครูและบุคลากรยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิมและขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง รองลงมาคือ ควรให้ความรู้เรื่องการกระจายอำนาจกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ของโรงเรียน และเขตพื้นที่ยังไม่กระจายอำนาจมาที่โรงเรียนอย่างแท้จริง ขาดการสนับสนุนการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
    - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
    - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 3,765 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 238 คน และครู จำนวน 3,527 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 148 คน และครูจำนวน 351 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ 2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ตามแบบลิคอร์ท และ 3) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดในรูปคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยแบบสอบถามได้ทำการหาความเที่ยงเชิงประจักษ์ จากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่า .9646

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แล้วนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษา เพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้แล้ว จำนวน 499 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยการหาค่า *t* - test (Independent Samples) และใช้การเปรียบเทียบโดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว สำหรับตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพบความแตกต่างได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับปัญหาการการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทที่ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนประเภทที่ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดย ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

4. ครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

4.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดนด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแต่ละประเภท ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงครูและบุคลากรยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิมและขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง รองลงมาคือ ควรให้ความรู้เรื่องการกระจายอำนาจกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ของโรงเรียน และ เขตพื้นที่ยังไม่กระจายอำนาจมาที่โรงเรียนอย่างแท้จริง ขาดการสนับสนุนการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่านโยบายส่วนกลางที่กระจายอำนาจมาให้สถานศึกษาเน้นค่าใช้จ่ายในงบต่างๆ นั้นเน้นไปยังงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจการบริหารทำให้ลดขั้นตอน ลดกระบวนการต่างๆ ของการบริหารให้มีอิสระในการตัดสินใจในด้านต่างๆ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ สมาน จันทะมล (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งพบว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และ บรรพต จันทร์ดาเสือ (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารเชิงวิชาการในโรงเรียนนำร่องการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านแผนงานและงบประมาณ และ ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งจากการวิจัยจะพบได้ว่าการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านวิชาการ ซึ่งมีความคิดเห็นในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชามากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก จะเห็นได้ว่าโรงเรียนนั้นมีปัญหาในด้านการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนตามหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ในส่วนนี้จากงานของ บรรพต จันทร์ดาเสือ (2552) และ นิรัญ พูลโต (2554 : บทคัดย่อ) พบว่าสาเหตุเพราะเนื่องจากโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาและวิธีการสอนนั้นไม่สัมพันธ์กัน และแหล่งเรียนรู้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่สอดคล้องกับผลการประเมินระดับชาติ ส่วนในด้านการบริหารงานงบประมาณ มีความคิดเห็นต่อปัญหาในเรื่องของสถานศึกษามีอำนาจและสามารถขอจัดตั้งงบประมาณด้วยตนเอง โดยสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้พิจารณา และสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดว่าด้วยการจัดทำระบบบัญชีของสถานศึกษาเอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งในส่วนนี้โรงเรียนอาจจะมองในเรื่องของความสะดวก การมีส่วนร่วมในนโยบาย และความคล่องตัวในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาสถานศึกษาในได้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานของ สมาน จันทะมล (2550 : บทคัดย่อ) บรรพต จันดาเสือ (2552 : บทคัดย่อ) พบว่ายังมีปัญหาในด้านของการระดมทรัพยากรและขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนั้นด้านการบริหารงานบุคคลนั้น ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองว่าสถานศึกษาควรเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาจะดูแลในเรื่องของนโยบาย สอดคล้องกับ คลอเดีย (Claudia. 1990 : 1981-A) ซึ่งได้ศึกษาการกระจายอำนาจของระบบการศึกษาของเมืองคอสตาริก้า ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรให้มีการกระจายอำนาจ และจากการศึกษาของ บุญสุข โสภาศรี (2551 : 118) เกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ยังพบว่า สถานศึกษาต้องการมีระบบการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนตามความต้องการด้วยตนเอง และสำหรับการบริหารงานทั่วไปนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองว่า ปัญหากระจายอำนาจและการบริหารจัดการในเรื่องการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหามากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีภาระงานที่มาก ทำให้โครงการและภาระงานของครูไม่ตรงตามความสามารถ ส่งผลให้การพัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้นต่ำ สอดคล้องกับ บรรพต จันทร์ดาเสือ (2552 : 191) ที่ได้เสนอแนะว่าการสร้างมาตรฐานในการทำงานควรมีการวางแผนเป็นอย่างดี ซึ่งจากงานวิจัยนั้นพบว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความเข้าใจในแนวคิดของไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองนั้นโรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรที่เอื้อเป็นจุดเด่นแต่บุคลากรที่จะให้คำแนะนำและช่วยในการดำเนินงานนั้นมีค่อนข้างจำกัด แต่โรงเรียนขนาดเล็กนั้นถึงแม้จะมีทรัพยากรที่จำกัดแต่การมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้นกลับเป็นจุดที่เอื้อประโยชน์ในการร่วมมือการแก้ปัญหาหรือช่วยกัน การเอื้ออาทรและมีระบบดูแลกันเอง (Merit System) ค่อนข้างดี ซึ่งทำให้การตัดสินใจมีส่วนร่วมมากกว่า และยังทำให้สามารถตอบสนองได้ทั่วถึงกว่าสถานศึกษาประเภทที่ 1 ซึ่งทั้งนี้เกิดจากคุณลักษณะแวดล้อมของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ คลอเดีย (Claudia. 1990 : 1891-A) พบว่า การพัฒนาบุคลากรควรได้รับการกระจายอำนาจ และการกำหนดแนวทางในการวิจัยและจรรยาบรรณของสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญสุข โสภาศรี (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยศึกษาความคิดของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งและสถานศึกษาประเภทที่สอง พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่าง

ใกล้ชิดส่งผลให้คุณภาพใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้บริหารและครูมีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาทำให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา นอกจากนั้นพื้นที่ของเขตพื้นที่มีขนาดใหญ่ยังทำให้โรงเรียนมีการแข่งขันการบริหารและการจัดการสูงตามไปด้วย

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากรายข้อแล้ว ข้อที่แตกต่างกันมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาในประเภทที่หนึ่งนั้นได้กำหนดให้ครูจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการศึกษาของ สมาน จันทะมล (2550 : บทคัดย่อ) และ บรรพต จันทร์ดาเสือ (2552 : บทคัดย่อ) ยังพบว่า ความพร้อมในการกระจายอำนาจในด้านบุคลากรนั้นควรมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังครูซึ่งจะเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป นอกจากนั้นผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ยังมีความคิดเห็นในการบริหารงานทั่วไป กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป อีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ปัจจัยในด้านของประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองต่อปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สมาน จันทะมล (2550 : บทคัดย่อ) นิรัญ พูลโต (2554 : 52) และ คลอเดีย (Claudia. 1990 : 1891-A) ซึ่งยังมองมีปัญหาการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่า ส่วนใหญ่แล้วทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองว่า ไม่มีอะไรเปลี่ยน ครูและบุคลากรยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิมซึ่งขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากอาจจะมองว่าถึงแม้จะมีการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปดังกล่าวแต่ในทางปฏิบัติแล้วก็ยังไม่สามารถที่จะบรรลุจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญได้จริง และมองว่าการสอนแบบเก่านั้นมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนในแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากในปัจจุบันมีมิติที่ซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนานักเรียนที่ให้เป็นไปตามศักยภาพ และการตอบสนองต่อนักเรียนที่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดของครูผู้สอนเอง สอดคล้องกับ บรรพต จันทร์คาเสือ (2552 : บทคัดย่อ) พบว่าในด้านกฎหมายการกระจายอำนาจทางการศึกษายังมีเพียงแค่เล็กน้อยบางส่วนเท่านั้น จึงทำให้แนวปฏิบัติไม่แตกต่างไปจากเดิม มีการเปลี่ยนแปลงต่อการดำเนินที่ทำยังเป็นเหมือนที่ผ่านมา ส่วน โจเซฟ (Joseph. 1994 : Abs tract; อ้างถึงใน บุญสุข โสภาศรี. 2551 : 74) พบว่า สาเหตุดังกล่าวเนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงอาจยังมองไม่เห็นถึงระดับของการมอบอำนาจให้และความเป็นเจ้าของของอำนาจในการตัดสินใจที่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจ นอกจากนั้นผู้กำหนดนโยบายเองไม่มีการตอบสนอง อีกทั้งการกระจายอำนาจเองนั้นจะต้องอยู่ในลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการวิจัยดังต่อไปนี

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในงานวิชาการนั้นค่อนข้างที่จะแตกต่างกันมากในหลายประเด็น โดยเฉพาะในประเด็นของการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ หลักสูตร และ การพัฒนาครู ซึ่งสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่ควรที่จะตระหนักและเพิ่มศักยภาพในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น โดยควรจัดอบรมความรู้ให้กับ ครู อาจารย์ ที่รับผิดชอบให้มีความรู้ในการจัดทำแผน หรือหาผู้รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำแผนมาทำงานด้านนี้โดยตรง ควรจัดหาผู้เชียวชาญ มาแนะนำในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ควรส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ ควรให้โรงเรียนดำเนินการประสานกับชุมชน หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จัดสรรงบประมาณ มาจัดทำ แหล่งเรียนรู้ และควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ทางสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาควรที่จะส่งเสริมให้ความรู้ สิทธิประโยชน์ หรือ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักและปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะกำหนดกลุ่มตัวอย่างในวงที่กว้างขึ้นโดยใช้เพิ่มตัวแปรในการวิจัยให้ครอบคลุม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2.2 หัวข้อการวิจัยควรที่จะเพิ่มตัวแปรที่เป็นลักษณะของข้อมูลเชิงคุณภาพให้มากขึ้น เช่น การอภิปรายกลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและเห็นปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.** ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

กรมสามัญศึกษา. (2544). **แนวทางสู่ SBM : การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา.** กรุงเทพฯ : กลุ่มวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา กองการมัธยมศึกษา.

_____. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2546ก). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546ข). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Excel.** กรุงเทพฯ : คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยกร มั่นถาวรวงศ์. (2547). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : อักษรพิทักษ์.

เกษม ทองรส. (2544). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

โกวิท กระจ่าง. (2540). **การกระจายอำนาจทางการศึกษา : รำลึกถึงเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519. ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ประเพณี มหิดล – ธรรมศาสตร์ ครั้งที่ 5 เรื่อง ประชาธิปไตย คุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชนในรอบ 20 ปี** : รำลึก 6 ตุลาคม 2519 ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

จรัส สุวรรณเวลา. (2536). **การกระจายอำนาจทางการคลังสู่ท้องถิ่น. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการประจำปี ครั้งที่ 4 หมายเลข 9.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจการเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญยุทธ แสงมณี. (2537). **การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ และบังอร เสรีรัตน์. (2543). **รายงานผลการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพหุปัญญา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2547 มกราคม – เมษายน). "ความพร้อมของหน่วยงานราชการต่อการเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน", ใน **รัฐประศาสนศาสตร์.** 3(1) : 11-34.

ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2543). **การจัดทำอนุมัติ และบริหารงบประมาณแผ่นดิน (ทฤษฎีและปฏิบัติ).** พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

ดำรงศักดิ์ บุญลา. (2540). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา (ภายใต้โครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่ไม่กระจายอำนาจ) กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ดิเรก สายศิริวิทย์. (2545). **บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดุษฎี กิตติโมรากุล. (2536 มกราคม). "การกระจายอำนาจทางการศึกษา : ความจริงจังที่ต้องตั้งใจจริง", **ก้าวไกล.** 3 (9) : 12.

ทวี โพธิกุดไสย. (2549). **ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 เกี่ยวกับการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2550). **การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://gotoknow.org/blog/thecityedu/159152?page=1.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2536). "การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น," ใน**การกระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.** เพชรบูรณ์ : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์.

นิรัญ พูลโต. (2554). **การดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอนด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเก่าวิทยา.** การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรพต จันทร์ดาเสือ. (2552). **การบริหารเชิงบูรณาการในโรงเรียนนำร่องการกระจายอำนาจทางการศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนมัญจาศึกษา.** การศึกษาอิสระ ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2549). **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตรส่วนประมาณค่า.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.watpol.com.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2542). **สถิติวิจัย 1.** กรุงเทพฯ: พี เอ็น การพิมพ์.

บุญเอื้อ เหล่าชัย. (2538). **บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาไทยคดีศึกษา (เน้นสังคมศาสตร์)). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญสุข โสภาศรี. (2551). **การกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประกอบ คุปรัตน์. (2536). **การกระจายอำนาจการศึกษา : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2532). "ทางเลือกของการศึกษาไทยในอนาคต : บทบาทของคณะศึกษาศาสตร์" **ศึกษาศาสตร์สาร.** 14(ตุลาคม 2531 – กันยายน) : 58 – 81.

ประเวศ วะสี และคณะ. (2532). **การกระจายอำนาจทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ประเสริฐ คาดสนิท. (2542). **การศึกษาบทบาทที่คาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธ์พัฒนกุล. (2545) **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน.** ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ. ม.ป.ท. : ม.ป.ผ.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2545) **ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.moe.go.th/wijai/principle%20edu.htm.

ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2536). **การแก้ไขปัญหาคอรัปชั่นกับประชาธิปไตยในประเทศไทย.** เอกสารประกอบการสัมมนา.

พยอม วงศ์สารศรี. (2538). **องค์การและการจัดองค์การ.** กรุงเทพ ฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พรทิพย์ เถาว์สุวรรณ. (2543). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา.** กรุงเทพฯ : คณะกรรมการวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2540). **การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.

ไพฑูรย์ เจริญพันธวงศ์. (2529). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2536). **บทบาทโรงเรียนต่อชุมชน เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน.** กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.

ภิญโญ สาธร (2526). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศึกษาภัณฑ์

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมธี กลิ่นสกุล. (2545). **การศึกษาความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). **การปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : มติชน.

_____. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

สมชิต ขันขวา. (2544). **การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ . (2535). **วิธีทางการประเมินทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2536). **ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน จันทะมล. (2550). **ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนการจัดการศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.

_____. (ม.ป.ป.). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544).** ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

_____. (2545). **การวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **ข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามภารกิจ สปศ. เพื่อการรับฟังความคิดเห็นในการประชุมสมัชชาปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้.** ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). **สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
http://academy.chs.ac.th/qa/Standard2.doc.

สินีนาถ ชาตะกาญจน์. (2552). การ**จัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
http://gotoknow.org/blog/sineenatcha/169187.

สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). **รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนการควบคุมการบริหาร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี.

เสถียร แก้วพระปราบ. (2543). **การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เสน่ห์ จามริก. (2536. มกราคม – เมษายน). " ประชาธิปไตย : ระหว่างรูปแบบกับเนื้อหา" **วารสารธรรมศาสตร์.** ปีที่ 19 (ฉบับที่ 1) : 18 – 29.

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ . (2540). **การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

แสวง ปิ่นมณี. (2536). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2551). **การบริหารการศึกษา.** บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อลงกต วรกี. (2537 กรกฎาคม). "การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจขององค์กรการปกครองท้องถิ่นไทย". **นิตยสารท้องถิ่น.** 24(7) : 16 – 64.

อิทธิกร เพ็งรอด. (2553). **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.kru-itth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=420816&Ntype=6.

อุทัย ดุลยเกษม. (2553). **ปรารมภ์ว่าด้วยการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สาขาวิชาประชากรศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management).** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2543). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School–Based Management).** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2544). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management).** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2546). **หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : พระรามสี่การพิมพ์.

เอกกมล ภิญโญวงศ์. (2553). **ภารกิจการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://gotoknow.org/blog/ekkamon/343990.

Agstaff, J.H. & Reyes, P. (1993). **School Site-Based Management.** TX : Austin, Report Presented to the Educational Economic Policy Center, University of Texas, College Education.

Barmes, R.A. (1995). African and American parents' involvement in their children's school. **Dissertation Abstracts International 55 :** 3152 – A.

Candoli, I. C. and et al. (1992). **School business administration : a planning approach.** 4 th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.

Chapel, R.D. (1995). **The Influence of Parent Leaders on School Level Decisions.** University of Southern California : Ed.D.

Cheng, Y.C. (1996). **School Effectiveness and School-Based Management** : A Mechanism for Development. London : The Falmer Press.

Claudia, V. (1990, March) "Decentralization of the Educational System of Costa Rica," **Dissertation Abstracts International.** 50 (7) : 1891-A.

Dimmok, C. (1993). **School Based Management and School Effectiveness.** London and New York : Routledge.

Gorton, Richard D. (1983). **School Administration and Supervision** ; Leadership Challenges and Opportunities. 2nd. Dubuque : Win C. Brown.

Joyce, H.L. (1992). Parental choice in public elementary school: Who chooses and why (School Choice), **Dissertation Abstracts International.** 2310 - A.

Levacic, L. (1995). **Local Management of School : Analysis and Practice.** Buckingham Open University Press.

Marsh, D.O. (1992). **Change in Schools.** (Online). Available : ERIC Document Reproduction Service No. Ed. 353 673.

Myers, D. & S, R. (1993). **School-Based Management.** (Online). Available from:http://www/ed.gov/pubs/OR/Consumer Guides/baseman.html [2001, April 10 th].

Muhummad, V.R. (1988, March) "Black Leaders, and Black Administrations and Perceptions About the Decentralization of the New York City School 1969-1988," **Dissertation Abstracts International. 49**,(9) : 2479-A.

Neal, R.G. (1991). **School-Based Management : A Detailed Guide For Successful Implementation. Bloomington.** Indiana : National Education Service.

Sackney, L.E. & Dibski, D.J. (1995). **School-Based Management** : A Critical Perspective, Paper Presented the Seventh Regional Conference of the Commonwealth Council for Educational Administration. Hong Kong.

Sergiovanni. Thomas J. (1980). Educational Govemance and Administration. New Jersey : Prentice-Hall. Lnc,

Susan, M.A. (1990,May) "Variable Affecting, Superintendent Principal Decentralization Claremont Graduate School," **Dissertation Abstracts International**. 50,(8) : 2331-A.

UNESCO. (1985). **Educational Management at Local Level. Paris** : Division of Education Planning.

Wohlstetter, P. (1995, September). "Getting School-Based Management Right : What Works and What Doesn't." **Phi Delta Kappan.** 77,1.

Wohlstetter, P & Odden, A. (1995, November). "Rethinking School-Based Management Policy and Research. New Orleans, L.A. : **Paper Presented at the Annual Administration Quarterly.** 28(4) : 529-549.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวิเชียร นามพรหม

ด้วย นายกาเรียน ยืนยงชาติ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาน ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปัญญา หาแก้ว

ด้วย นายกาเรียน ยืนยงชาติ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาน ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๕๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชุชิต ชมภูวงศ์

ด้วย นายกาเรียน ยืนยงชาติ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาน ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นายกาเรียน ยืนยงชาติ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายกาเรียน ยืนยงชาติ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดในการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาน ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๔๐๘๔/ศ ๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
ถนนสืบสหการ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วย นายกาเรียน ยืนยงชาติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ จึงแจ้งให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัยตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดา จันทร์ฝอย)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

งานบริหารทั่วไป
กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๔๔-๖๓๓๖๙๑ ต่อ ๑๑๑
โทร. ๐๔๔-๖๓๑๕๔๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. แบบสอบถามนี้มีจำนวน 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ตามกรอบการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. แบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของท่านแต่ประการใด โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุดและครบทุกข้อ จึงจะทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า คำถามของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นายกาเรียน ยืนยงชาติ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหาร ( ) ครู

2. ประเภทของสถานศึกษา

( ) สถานศึกษาประเภทที่ 1

( ) สถานศึกษาประเภทที่ 2

3. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (ตอบเฉพาะผู้บริหาร)

( ) ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ประสบการณ์ 5 ปีถึง 10 ปี

( ) ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู (ตอบเฉพาะครู)

( ) ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

( ) ประสบการณ์ 10 ปีถึง 20 ปี

( ) ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 2

ปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ตามระดับปัญหาดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีปัญหามาก
คะแนน 3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	สถานศึกษาจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน.....		✓			
2	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....			✓		

<u>คำอธิบาย</u>

ข้อ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามได้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับมาก แสดงว่า มีปัญหามากเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อการวางแผน

ข้อ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามได้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปานกลาง แสดงว่า มีปัญหาปานกลาง เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการเรียนการสอน

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u>					
1	สถานศึกษาจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนเต็มตามศักยภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....
4	สถานศึกษานิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
5	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถติดตามประเมินผลปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
6	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
7	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถออกระเบียบการวัดและประเมินผลสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
8	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดทำเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
9	สถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาระดับสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
11	สถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</u>					
12	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถขอจัดตั้งงบประมาณโดยสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
13	สถานศึกษามีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ.....	.....	.....	.....	.....	.....
14	สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
15	สถานศึกษามีอำนาจในการระดมทุนและทรัพยากรจากชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....
16	สถานศึกษามีอำนาจในการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
17	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารการเงินของสถานศึกษาเอง โดยความความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
18	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดทำระบบบัญชีของสถานศึกษาเอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
19	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดรูปแบบรายการของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้าง.....	.....	.....	.....	.....	.....
20	สถานศึกษาสามารถนำเงินรายได้มาใช้จ่ายในกิจการของสถานศึกษาโดยไม่ต้องนำส่งเป็นเงินรายได้แผ่นดิน.....	.....	.....	.....	.....	.....
21	สถานศึกษาต้องจัดรูปแบบเงินอุดหนุน เมื่อใช้จ่ายไม่หมดสามารถสะสมไว้ใช้ในคราวต่อไป.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	สถานศึกษาต้องจัดทำรายงานการเงินและสรุปการเงินส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเปิดเผยต่อสาธารณชน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>					
23	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถจัดทำแผนอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
24	สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
25	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
26	สถานศึกษาเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูที่บรรจุใหม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
27	สถานศึกษามีอำนาจในการจัดจ้างครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราว.....	.....	.....	.....	.....	.....
28	สถานศึกษาเป็นผู้สั่งอนุมัติการพ้นทดลองงานของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
29	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
30	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
31	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
32	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ.....	.....	.....	.....	.....	.....
33	สถานศึกษากำหนดให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง.	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษบุคลากรในสถานศึกษาทุกกรณีความผิด.....	.....	.....	.....	.....	.....
35	สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการย้ายครูสายผู้ปฏิบัติการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
36	สถานศึกษากำหนดแนวทางในการสร้างวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการบริหารทั่วไป</u>					
37	สถานศึกษามีอำนาจและสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
38	สถานศึกษาพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
39	สถานศึกษากำหนดนโยบาย การวางแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี.....	.....	.....	.....	.....	.....
40	สถานศึกษาประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่างๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
41	สถานศึกษาเป็นผู้ออกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
42	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
43	สถานศึกษาเป็นผู้ออกระเบียบว่าด้วยการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษานั้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
44	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
45	สถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการจัดตั้งสาขา.....	.....	.....	.....	.....	.....
46	สถานศึกษาพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
47	สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบใช้เองเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภายใต้ขอบข่ายการบริหารงาน 4 งาน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารทั่วไป

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

□□□

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	170.9000	817.4724	.7186	.9637
VAR00002	170.9000	811.2655	.7992	.9633
VAR00003	170.9333	810.7540	.7768	.9634
VAR00004	171.1333	812.3264	.7473	.9636
VAR00005	171.1333	811.8437	.8015	.9633
VAR00006	171.0000	806.6207	.8087	.9633
VAR00007	170.8667	821.2920	.7389	.9637
VAR00008	170.9667	823.9644	.6165	.9641
VAR00009	171.1333	815.5678	.7387	.9636
VAR00010	171.3333	818.7816	.6448	.9640
VAR00011	171.0667	824.8920	.6079	.9642
VAR00012	171.0000	817.8621	.7155	.9637
VAR00013	171.0667	825.2368	.6019	.9642
VAR00014	171.1333	815.6368	.8186	.9634
VAR00015	171.1000	835.1276	.5914	.9643
VAR00016	171.1000	822.5069	.7554	.9637
VAR00017	170.7667	833.7023	.6242	.9642
VAR00018	170.7667	823.3575	.7383	.9637
VAR00019	171.0000	826.5517	.6093	.9642
VAR00020	170.8000	836.9241	.4593	.9647
VAR00021	170.9333	815.7885	.7645	.9635

VAR00022	171.0000	815.1724	.7878	.9634
VAR00023	171.0333	813.4126	.7619	.9635
VAR00024	171.1000	816.9897	.8297	.9634
VAR00025	171.1333	817.2920	.8198	.9634
VAR00026	171.0000	813.7931	.7606	.9635
VAR00027	171.1000	807.6793	.8244	.9632
VAR00028	171.0333	809.8264	.7548	.9635
VAR00029	171.0333	807.3437	.8145	.9632
VAR00030	171.1333	809.1540	.7764	.9634
VAR00031	170.9000	819.6103	.7602	.9636
VAR00032	170.9667	825.4816	.6896	.9639
VAR00033	171.0000	822.8276	.7683	.9636
VAR00034	170.9333	815.5816	.7956	.9634
VAR00035	170.9333	818.2713	.7212	.9637
VAR00036	171.2000	865.6138	-.0790	.9669
VAR00037	171.0667	861.3747	-.0068	.9664
VAR00038	171.2000	864.5103	-.0654	.9665
VAR00039	171.1667	852.9023	.1351	.9660
VAR00040	171.0333	861.0678	-.0032	.9665
VAR00041	171.3000	859.8034	.0129	.9667
VAR00042	171.0667	860.5471	.0102	.9662
VAR00043	170.7667	836.7368	.4725	.9647
VAR00044	170.7667	834.0471	.4826	.9646
VAR00045	170.9000	832.3000	.5027	.9646
VAR00046	171.0333	830.0333	.5226	.9645
VAR00047	170.9000	832.6448	.4965	.9646

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 47

Alpha = .9649

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ- สกุล	นายกาเรียน ยืนยงชาติ
วันเกิด	4 สิงหาคม พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	30 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองปล่อง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่อาศัย	177 ถนนภักดีบริรักษ์ ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการ ชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กศน. อำเภอชำนิ ตำบลชำนิ อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2523 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดบ้านหนองปล่อง ตำบลหนองปล่อง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2526 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2529 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
	พ.ศ. 2535 ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) วิชาเอกเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University