บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

2.2 การบริหารสถานศึกษา

2.2.1 บทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา

2.3 การมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

2.3.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

2.3.3 รูปแบบการมีส่วนร่วม

2.3.4 ปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วม

2.3.5 ประโยชน์การมีส่วนร่วม

2.4 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

2.4.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ

2.4.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล

2.4.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารทั่วไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

มีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งมีพื้นที่ในการควบคุม ดูแล การจัดการศึกษา จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ เมืองชลบุรี อำเภอ บ้านบึง และอำเภอ หนองใหญ่ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 148 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 โรงเรียน และเอกชน จำนวน 51 โรงเรียน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 120 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน ในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ด้านการจัดทำนโยบายและแผน การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์จัดตั้งจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพและการประเมินผล ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย รวมถึงการประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนทุกคนเพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพึ่งตนเองได้ และมีความสามารถในการประกอบอาชีพ

ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกรอบกลยุทธ์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพมาตรฐาน สู่ความเป็นสากลและอยู่อย่างไทยในสังคมโลก

2.1.2 พันธกิจ (Mission)

1) พัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษา

2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สู่ความเป็นสากล และอยู่อย่างไทยในสังคมโลก

2.1.3 เป้าหมาย (Goal)

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพมาตรฐานสู่ความเป็นสากล

3) ประชากรวัยเรียนสามารถอยู่อย่างไทยในสากลโลก

2.1.4 ตัวชี้วัด (Indicators)

1) ร้อยละความสำเร็จตามพันธกิจ

2) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

4) จำนวนนวัตกรรมการปฏิบัติงานตามพันธกิจ

5) จำนวนงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษา

6) อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

7) อัตราส่วนของโรงเรียนที่มีคุณภาพในการให้บริการทางการศึกษาต่อตำบล

8) จำนวนรูปแบบการจัดการศึกษา

9) ร้อยละของนักเรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10) ร้อยละของนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11) ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานรายกลุ่มสาระ

12) ร้อยละของนักเรียนที่มีค่า NT ผ่านเกณฑ์

13) ร้อยละของนักเรียนที่มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข

14) ร้อยละของนักเรียนที่เข้าแข่งขันระดับประเทศ / ต่างประเทศ

15) ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับทุนศึกษาต่อ / ดูงานต่างประเทศ

16) ร้อยละนักเรียนที่สามารถสื่อสารได้มากกว่าหนึ่งภาษา

17) ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะทางสังคมและพัฒนาทักษะชีวิต

18) ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะทางสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และพัฒนาทักษะชีวิตในสถานศึกษา

19) ร้อยละของนักเรียนที่ประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยี

20) ร้อยละของนักเรียนที่สร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

21) ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนร่วมอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย

22) ร้อยละของนักเรียนที่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมสากล

23) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา

2.1.5 กลยุทธ์

1) จัดการศึกษานานาชาติ

2) ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน

3) เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

5) เร่งรัดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

6) สร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี

7) สร้างคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

8) สร้างทางเลือกทางการศึกษา

9) วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

2.1.6 กลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

1) การประกันสิทธิและโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 การพัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำ ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มาตรฐานสู่ความเป็นสากล

2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ประชากรวัยเรียนมีคุณภาพมาตรฐานสู่ความเป็นสากล และประชากรวัยเรียนสามารถอยู่อย่างไทยในสากลโลก

3) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ เพิ่มความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ มีการบริหารจัดการมีมาตรฐาน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเชื่อมโยงเครือข่ายทุกสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.2 การบริหารสถานศึกษา

2.2.1 บทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 13) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูในฐานะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1) ด้านวิชาการ

(1) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

(2) ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(3) รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) ด้านงบประมาณ

(1) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

(2) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ด้านการบริหารทั่วไป

(1) ให้ความเห็น เสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

(2) รับทราบ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

(3) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

(4) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

(5) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและท้องถิ่น

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกรณีที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ นโยบาย ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอความคิดเห็นดังกล่าวให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบเพื่อพิจารณาสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติให้เป็นตามกฎหมาย กฎระเบียบ ฯลฯ ต่อไป

2.3 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนามาตรฐานการศึกษา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ทฤษฎี รูปแบบปัญหาอุปสรรคและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527, หน้า 2) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของคนในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ของการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกสังคม ในการมีส่วนร่วมของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตคนอย่างเป็นตัวของตัวเอง

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2531, หน้า 6) อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้กับประชาชนในชุมชนทั้งส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่องรวมกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 182) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ โดยอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

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

เดวิด และนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985, p. 55) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ

ดูจ์ลาห์ (Douglah, 1970, p. 25) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และใช้บริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของ การเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

กุสตาโว (Gustavo, 1972, p. 75) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นโดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจน และลึกลงไปกว่าเพียงการมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการมีส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนในกิจกรรมที่ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

ประยูร ศรีประสาธน์ (2536, หน้า 242-243) ได้กล่าวถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเสนอแนวคิดไว้กว้างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทั่วไปแล้วผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและยอมรับการชี้นำทางการบริหารบางอย่างโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็คือ ขอบเขตที่ผู้บริหารกำหนดหรือเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นไปตามข้อกำหนดในกฎหมาย กฎระเบียบ ประเพณีที่ปฏิบัติกันมารวมทั้งเรื่องที่ดำเนินการแต่ละเรื่อง

2. บทบาทและขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรผู้บริหารควรใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าเรื่องที่จะดำเนินการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับบุคลากรผู้ใดหรือผู้ใดมีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตั้งแต่ต้นจะทำให้เกิดผลดีและสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตรงประเด็นของปัญหาแต่ถ้าในกรณีที่บุคลากรไม่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความชำนาญก็ไม่ควรให้มีส่วนร่วมตัดสินใจผู้บริหารควรเป็นผู้ตัดสินใจเอง

3. การจัดกลุ่มตัดสินใจ คือ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจนั้นควรจะจัดกลุ่มตัดสินใจอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพเหมาะสม ซึ่งจัดกลุ่มการตัดสินใจ 3 ประการ คือ

3.1 การรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งนิยมใช้กันมากโดยให้บุคลากรเป็นผู้เสนอปัญหาแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์เพื่อผู้บริหารจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเอง

3.2 การใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นการอภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้วขอมติที่ประชุมโดยให้แต่ละคนมีสิทธิออกเสียงได้เท่ากันคือคนละหนึ่งเสียงเป็นการตัดสินใจโดยไม่ใช้มติของคนส่วนใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.3 การใช้มติเอกฉันท์ เป็นการใช้วิธีเห็นพ้องต้องกันในแนวทางแก้ปัญหาจากผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดโดยไม่นิยมลงคะแนนเสียงใช้วิธีการยอมรับของที่ประชุมถ้ายังมีใครไม่ยอมรับก็จะอภิปรายกันต่อจนกว่าจะเห็นพ้องต้องกัน

4. บทบาทของผู้บริหารในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การมีผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางและพยายามรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ในกรณีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนการใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติเอกฉันท์ผู้บริหารต้องระมัดระวังในเรื่องพวกมากลากไปในการนำอภิปรายต้องไม่เอนเอียงหรือใช้อคติของตนเข้าข้างใดข้างหนึ่งควรให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและใช้เหตุผลเต็มที่ภายในขอบเขตหัวข้อที่ร่วมประชุม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่หมายถึงว่าในบางกรณีผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเองแต่ในอีกหลายกรณี ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีทางสังคม (The theory of Social Action) ซึ่งแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1989, อ้างถึงใน จำนง อดิวัฒน์สิทธิ์, 2524, หน้า 60-63) ได้ศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความ การกระทำว่า เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผย และลึกลับซึ่งบุคคลผู้ทำ เกิดขึ้นได้ 2 ประการ คือ

1. ความหมายส่วนตัว จากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

2. มีการเข้าใจสิ่งเร้า และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาด้วยตัวเราเอง ในการให้ให้เหตุผลซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้นำ หรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้ว อาจจะเข้าใจในส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัย การเข้าไปมีส่วนร่วมที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยแนวทฤษฎีหรือจุดมุ่งหมายขัดสูงสุด หรือค่านิยมของผู้นำ เราอาจเข้าใจสถานการณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้ อีกนัยหนึ่ง การกระทำเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้น การเข้าใจแรงกระตุ้นสามารถถือได้ว่าเป็นการอธิบายเวลาที่แท้จริงของการกระทำเพราะว่า แรงกระตุ้นจะมีอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ ผู้กระทำ และสำหรับผู้สังเกตนั้นแรงกระตุ้นเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1989, อ้างถึงใน จำนง อดิวัฒน์สิทธิ์, 2524, หน้า 60-63) กล่าวว่า การกระทำของสังคมมี 4 ขั้นตอน คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. การกระทำที่มีเหตุผล (Rational) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการอันเหมาะสมในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล การกระทำดังกล่าวมุ่งไปในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

2. การกระทำที่เป็นไปตามค่านิยม (Value) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่เหมาะสมเช่นกัน เพื่อที่จะให้ได้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตที่มีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนี้ มุ่งไปในด้านจริยธรรมและศีลธรรมอย่างอื่นเพื่อการดำรงไว้ซึ่งเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

3. การกระทำตามประเพณี (Traditional) เป็นการกระทำที่ไม่เปลี่ยนแปลง โดยยึดเอาแบบอย่างที่ทำกันมาตั้งแต่อดีต เป็นหลักในพฤติกรรม การกระทำตามประเพณีไม่คำนึงถึงเหตุผล

4. การกระทำที่แฝงไปด้วยความเสน่หา (Affective) การกระทำที่ คำนึงถึงอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจระหว่างผู้กระทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำเช่นนี้ไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลอย่างอื่นใดทั้งสิ้น นอกจากเรื่องส่วนตัว

ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำทางสังคมเป็นเรื่องของการเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มตน หรือต้องการความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การเข้าใจให้เกิดกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยต้องมีความเข้าใจในวิถีชีวิต ค่านิยม จารีตประเพณี ทัศนคติของบุคคล การพัฒนาโดยใช้สิ่งเร้าที่เหมาะสมนำไปสู่การที่สมาชิกในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบของการมีส่วนร่วม และสมัครใจ

ทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Theory of Social Psychology) ของมาสโลว์ (Maslow, 1987, p. 25) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการ และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดความต้องการ จากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่ และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ และได้อธิบายว่าความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน และแยกออกเป็นระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ถือเป็นความต้องการขั้นแรกสุด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ความต้องการความรัก (Love or Belonging Need)

4. ความต้องการการยกย่องนับถือจากคนอื่นหรือมีเกียรติในสังคม (Esteem Need)

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self Actualization Need)

จากทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่เกิดจากความพึงพอใจของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theory) ของโรเจอร์ (อ้างถึงใน ศักดา สกนธวัฒน์, 2542, หน้า 28) ได้ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับของใหม่กับกระบวนการสื่อสารว่า การที่บุคคลจะมีการรับของใหม่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการสื่อสาร ได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวดังนี้

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ซึ่งได้แก่ อายุบุคคล สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงรายได้ ขนาดที่ดินและความสามารถเฉพาะอย่างซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

- ช่องทางการสื่อสาร ความรู้หรือกระบวนการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสารหรือแหล่งกำเนิดสาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับสาร

ส่วนช่องทางการสื่อสารซึ่งเน้นวิธีการที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสาร ซึ่งแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ช่องทางสื่อสารมวลชน (Mass Media Channel) เป็นวิถีทางในการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หรือสิ่งตีพิมพ์อื่นๆ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2. ช่องทางสื่อสารระหว่างบุคคล (Interperson Channel) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลเพื่อถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้สื่อสาร กับผู้รับสาร

จึงอาจสรุปได้ว่า กระบวนการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการเพิ่มความรู้ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้ ย่อมส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากขึ้น

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory Exchange) โฮแมน (Homans, 1992, อ้างถึงใน รัตนา ชูสิริ, 2545, หน้า 27) เห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมประกอบด้วยองค์ประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรม คือการกระทำต่างๆของมนุษย์ในสถานการณ์ที่กำหนด เพื่อมุ่งรางวัล

2. การกระทำระหว่างกัน เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในหนึ่งหน่วยกิจกรรมเพื่อต้องการรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษจากบุคคลอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3. ความรู้สึก เป็นสภาพจิตภายในตัวบุคคลในกิจกรรมและการกระทำระหว่างกัน เช่น ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า บุคคลหรือ ผู้กระทำซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมมีความสมัครใจที่จะเข้าไปทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคมนั้น โดยผู้กระทำแต่ละคนจะมีบทบาท สถานภาพ และประสบการณ์ต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ถูกกระทำรู้จักควบคุมสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกจุดมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

2.3.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, p. 8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

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

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2527, หน้า 55) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมมีหลายระดับตั้งแต่ เป็นสมาชิกจนถึงการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. เป็นสมาชิก
2. เป็นสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุม
3. เป็นสมาชิกที่บริจาคเงินช่วย
4. เป็นกรรมการ
5. เป็นประธานกรรมการ
6. เป็นสมาชิกผู้นั้นทำอะไรระหว่างการประชุม
7. เป็นสมาชิกผู้นั้นเล่นบทอะไรในที่ประชุม

W.H.O.(World Health Organization, 1978, อ้างถึงใน ทิพย์วิภา เทศวิศาล, 2543, หน้า 22) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่ารูปแบบที่แท้จริงนั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ชุมชนนั้นต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญ คือ การตัดสินใจด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. การดำเนินกิจกรรม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริหาร

3. การใช้ประโยชน์ ชุมชนต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ ชุมชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ ในพื้นฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2525, หน้า 34) ได้สรุปการมีส่วนร่วม ของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

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

2.3.4 ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527, หน้า 6) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. นโยบายของการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนใหญ่ต้องขึ้นอยู่กับระบบราชการเป็นฝ่ายส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีขึ้น การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือบุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมีน้อย ส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการสั่งการ การตัดสินใจแทน เพราะต้องการยอมรับจากประชาชนโดยเร็วเพื่อรายงานต่อหน่วยเหนือ

2. ประชาชนคุ้นเคยกับการรับคำสั่ง

3. กิจกรรมหรือโครงการที่ได้เข้าร่วม ส่วนใหญ่ให้ร่วมเฉพาะตอนเสนอ โครงการและตอนลงมือปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่ร่วมแบบครบวงจร

4. องค์การอาสาสมัคร สมาคม มูลนิธิ มีมากมาย แต่ส่วนใหญ่ขาดผู้มีความรู้ ขาดเป้าหมายหลักและขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

5. องค์กรประชาชนส่วนใหญ่ มักจะคอยดูแลผลประโยชน์และขยายผลประโยชน์ไปให้กับกรรมการมากกว่าถึงมือประชาชนโดยทั่วไป

2.3.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีมากขึ้น

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น

7. การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

8. ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เจมส์ โคเมนต์ (Jams Komean, อ้างถึงใน รัตนา ชูสิริ, 2545, หน้า 12) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่าโรงเรียนและชุมชนควรมีส่วนร่วมกันในการวางแผน การวางนโยบาย การแก้ปัญหา และการประเมินผลของโรงเรียนเอง หลักการนี้ ทำให้ชุมชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ในปัจจุบันการศึกษาไม่จำเป็นต้องมาจากการวางแผนของนักการศึกษาเพียงฝ่ายเดียว แต่อาจมาจากสาขาต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นในการทำงาน ทำให้บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์ได้

2.4 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา

บทบาทสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา คือเปิดโอกาสให้บุคคลเข้าร่วมในการบริหาร นักบริหารและนักการศึกษาได้ให้แนวคิด ดังนี้

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

1. ร่วมกันศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาและความต้องการของประชาชน
2. ร่วมคิดสร้างรูปแบบพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน
3. ร่วมกำหนดทิศทางแผนงานโครงการหรือกิจกรรม
4. ร่วมตัดสินใจ ในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

5. ร่วมบริหารงานพัฒนาทั้งสติปัญญา แรงงาน และทุนตามขีดความสามารถรวมทั้งควบคุม ติดตาม ประเมินผล และซ่อมบำรุงรักษาผลที่เกิดจากการกระทำกิจกรรมนั้นๆ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 หน้า 248) ได้เสนอแนะวิธีการนำบุคลากรในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน คือ

1. จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองครู
2. จัดตั้งคณะกรรมการประชาชน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน
3. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า สมาคมเกี่ยวกับครู สมาคมเกี่ยวกับการหย่อนใจต่างๆ
4. จัดตั้งสมาคมต่างๆ ของชุมชนขึ้น และใช้โรงเรียนเป็นที่ตั้งของสมาคม
5. จัดโปรแกรมต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ และการหย่อนใจโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในประโยชน์

คาล์ดเวลล์ และ สปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990, อ้างถึงใน พรเทพ นามกร, 2543, หน้า 29) ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมใช้ชื่อว่า วงจรการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ตามลักษณะของวงจรการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. เป็นกระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน กำหนดนโยบาย การวางแผน การทำงบประมาณ การนำไปปฏิบัติและการประเมินผลในเชิงบูรณาการ
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคณะครู และนักเรียน ชุมชนที่เหมาะสมมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน
3. เน้นหน้าที่หลักของโรงเรียนคือ การเรียนการสอน และการบริหารแผนงานที่สอดคล้องกับรูปแบบปกติของงานโรงเรียน

ขั้นตอนในวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

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

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. จากหลักการทั่วไป
   1.1 คณะครูจะมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดหมายของโรงเรียนในระดับสูง
   1.2 คณะครูจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.3 ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับสูง

1.4 คณะครูจะมีความเป็นหนึ่งเดียวและมีน้ำใจในความเป็นทีมระดับสูง

1.5 คณะครู นักเรียน และชุมชน มีโอกาสในการร่วมที่เหมาะสม (ในการจัดสรรทรัพยากร

2. จากการกำหนดจุดหมายและนโยบาย

2.1 โรงเรียนจะมีจุดหมายทางการศึกษา ที่ชัดเจน

2.2 โรงเรียนจะมีแผนงานเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียนอย่างสมดุล

2.3 โรงเรียนจะมีแผนงานพัฒนา ช่วยพัฒนาให้มีทักษะที่ต้องการ

2.4 มีความคาดหวังกันว่านักเรียนทุกคนจะทำความดี

2.5 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน จะมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง

2.6 ความต้องการทางการศึกษา จะถูกกำหนดไว้ตามลำดับความสำคัญ

2.7 ลำดับความสำคัญจะคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นและโรงเรียน

3. จากการวางแผนและงบประมาณ

3.1 มีทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารจะสามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ผู้บริหารจะมั่นใจได้ว่า ทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดไว้

3.4 จะมีการจัดทำเอกสารการเงินเผยแพร่ เพื่อความเข้าใจของคณะครูและบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ

4. จากการนำแผนไปปฏิบัติ

4.1 ระเบียบการติดตามและควบคุมการใช้จ่าย จะถูกกำหนดอย่างเหมาะสม

4.2 สามารถจะถ่ายโอนประเภทของเงินได้เมื่อต้องการเปลี่ยนไป

5. จากการประเมินผล

5.1 ผู้บริหารมั่นใจได้ว่า จะมีการตรวจสอบแผนงานของโรงเรียน และมีการประเมินผลความก้าวหน้าตามจุดหมายที่กำหนดไว้

5.2 จะมีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างชัดเจนการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน มีความสำคัญคือการมุ่งให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน

การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้เกิดผลดีหลายประการ (สุทธินีย์ เรืองฤทธิ์, 2545, หน้า 26) เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. เมื่อครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้การย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ในการทำงานก็จะมีไม่มาก จากการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าคนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน ลดน้อยลงและผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

3. ครูคลายความข้องใจลง เมื่อตนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในขณะเดียวกันสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครูจะเกิดขึ้น

4. ทุกฝ่ายในองค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโดยครูไม่ทราบจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ช่วยทำให้ง่ายต่อการบริหารงาน เพราะเนื่องมาจากครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงานก็จะส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและตนเองมากขึ้น

6. ส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในด้านการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างมีระบบการทำงานเป็นคณะ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา ควบคุม ดูแล กำกับการบริหารงานต่างๆ ภายในสถานศึกษานั้นให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษาแห่งชาติ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาได้มีนักวิชาการให้ความหมายและกำหนดภารกิจขอบข่ายของงานไว้มากมายดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 66) ได้กล่าวว่า นับเป็นก้าวใหม่ทางการศึกษาของไทยที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารศึกษาจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยกระจายอำนาจให้คณะกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการกระจายอำนาจการบริหารใน 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งบประมาณ งานบุคลากร การบริหารทั่วไป เพื่อให้การบริหารตามแนวกระจายอำนาจดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมทั้งนี้ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (2546, หน้า 35-76) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

2.4.1 การบริหารวิชาการ

1) แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

(2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

(3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

3) ขอบข่าย/ภารกิจ

(1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผล และปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

(2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนกการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

(3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

(4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

(5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี รวมทั้งให้มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

(7) การนิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ ในรูปแบบหลากหลาย ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

(8) การแนะแนวการศึกษา จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการพัฒนางานตามแผน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ควรมีการศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ควรมีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(12) สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ควรสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.2 การบริหารงบประมาณ

1) แนวคิด

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

(3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

3) ขอบข่ายภารกิจ

(1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา มีการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(2) การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ

(3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการใช้งานและผลการดำเนินงาน

(4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

(5) การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

(6) การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

(7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.4.3 การบริหารงานบุคคล

1) แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ขอบข่าย/ภารกิจ

(1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ก. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำสู่การปฏิบัติ

ข. การกำหนดตำแหน่ง ให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

ค. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการประเมิน และส่งคำขอปรับปรุงตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

(2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ก. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

ข. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

ค. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และการโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ง. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

จ. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวย การสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง ข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

(3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ก. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม. 80) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

ข. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

ค. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และในกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

ง. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จ. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ฉ. งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง และการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

ช. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้มีการตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิ์มาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ซ. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้ และส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

ฌ. งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงิน วิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(4) วินัยและการรักษาวินัย

ก. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคภัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ และรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ค. การอุทธรณ์

(ก) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(ข) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ง. การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

จ. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(5) งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม. 30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม. 30 (5)) กรณีเป็นผู้ บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. 30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9)) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

5.6. กรณีมีมลทินมัวหมอง

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความลหุโทษ

2.4.4 การบริหารทั่วไป

1) แนวคิด

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2) วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการ ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

3) ขอบข่ายและภารกิจ

(1) การดำเนินงานธุรการ

(2) งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

(4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

(5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

(6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

(7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

(8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

(9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

(10) การรับนักเรียน

(11) การส่งเสริมการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

(12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

(14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

(15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

(17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

(18) งานบริการสาธารณะ

(19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากแนวคิดและการกำหนดขอบข่ายของการบริหารจัดการสถานศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวมาสรุปได้ว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การบริหารงานวิชาการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระคล่องตัวควบคู่กับการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาสามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเองได้ โดยจัดทำงบประมาณผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีความอิสระในการจัดการทรัพย์สิน และหารายได้เพิ่มโดยเน้นสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้กำกับติดตามประเมิน และปรับปรุงให้มากขึ้น

ด้านการบริหารงานบุคลากร สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอนตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาบริหารบุคลากรและกระบวนการพัฒนาการส่งเสริมขวัญกำลังใจ โดยใช้หลักนิติธรรมและคุณธรรม

ด้านการบริหารทั่วไป เป็นไปในลักษณะให้การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร และงานงบประมาณ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ทักษะในการบริหารงานทั่วไป

สรุปการบริหารสถานศึกษาในภารกิจของการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้ง 4 งาน นั้น เป็นภาระงานที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปให้สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ แนวคิด หลักการ รวมถึงรูปแบบการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อความพึงพอใจและความมีคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ และเกิดประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

โกศล สุวรรณมณี (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด สงขลา ที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โดยศึกษาแบบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยยึดแบบการตัดสินใจ 5 แบบของ วรูม และเยทตอน ผลการวิจัยพบว่าแบบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ต่างเห็นสอดคล้องกันว่า โดยส่วนรวมที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเอง ส่วนที่ควรปฏิบัติผู้บริหารควรตัดสินใจโดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาคที่เป็นสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาคที่เป็นสตรีส่วนใหญ่ตัดสินใจโดยให้อาจารย์มีส่วนร่วม และความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

สุมาลย์ สุรมณี (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหารโรงเรียนของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านครูอาจารย์เพศชายต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครู อาจารย์เพศหญิง และครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ธนันต์พงษ์ พร้อมพรม (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเน้นความสำคัญของการบริหารงาน ธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับสูง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับงานวิจัยต่างประเทศ ที่เน้นการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับการบริหารงานวิชาการสูงกว่า การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ และการบริหารบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาในประเทศ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในกับการศึกษาของโรงเรียนน้อยมาก

สายฝน เชิงเชาว์ (2536, บทคัดย่อ) ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการตัดสินใจในงานบริหารการศึกษา 6 งาน ผู้บริหารใช้วิธีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากอาจารย์ก่อนที่จะทำการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารใช้วิธีตัดสินใจเองและแจ้งให้อาจารย์ทราบ ในการบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ และงานอาคารสถานที่ผู้บริหารใช้วิธีมอบหมายงานให้อาจารย์หรือกลุ่มอาจารย์ทำการตัดสินใจในขอบเขตที่กำหนดไว้ ใน

การบริหารงานกิจการนักเรียนและผู้บริหารใช้วิธีปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการหรือกลุ่มอาจารย์ทำการตัดสินใจในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่วนอาจารย์สายผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารใช้วิธีการตัดสินใจ โดยผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการหรือกลุ่มอาจารย์ทำการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารใช้วิธีการตัดสินใจเองและแจ้งให้อาจารย์ทราบในการบริหารงานบุคลากรและงานธุรการ การเงินและพัสดุและงานอาคารสถานที่ปัญหาของการตัดสินใจสั่งการคือ ตัดสินใจไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ ปัญหารองลงมาคือปัญหาข้อจำกัดของเวลา

เจษฎา อึ้งเจริญ (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าครูอาจารย์มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนในระดับมาก ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนบริหารงานโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

สุเทพ ทรัพย์อาภรณ์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความท้อถอยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลางและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

กัมพล พื้นแสน (2539, บทคัดย่อ) ทำการศึกษารูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารใช้รูปแบบการตัดสินใจด้วยตนเองในภาพรวมมากกว่าการตัดสินใจโดยกลุ่ม โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้ คือ ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองในการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป และงานธุรการ ตัดสินใจโดยกลุ่มในการบริหารงานด้านงานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน

นเรศ ยุ่นประสงค์ (2540, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่าลักษณะการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ชุมชน โดยส่วนรวมพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ลักษณะการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวิธีที่ 5 คือ ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจเป็นอันดับแรก และใช้วิธีที่ 4 คือผู้บริการปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจ ใช้วิธีที่ 2 คือ ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยใช้ข้อมูลของตัวเองและขอเพิ่มจากผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีที่ 1 คือ ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยใช้ข้อมูลตัวเองและวิธีที่ 3 คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนแล้วตัดสินใจ มากรองลงมาตามลำดับ สำหรับบริหารโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ลักษณะการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งานโดยส่วนรวม พบว่า งานวิชาการใช้ลักษณะการให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวิธีที่ 2 คือ ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการงานบุคลากรและงานธุรการ การเงินและพัสดุ ใช้วิธีที่ 1 คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตัวเองมากเป็นอันดับแรก งานอาคารสถานที่ ใช้การตัดสินใจวิธีที่ 3 คือ ผู้บริหารปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนแล้วตัดสินใจ ส่วนงานกิจการนักเรียนและงานความสัมพันธ์ชุมชนใช้ลักษณะการตัดสินใจข้อที่ 5 คือ ผู้บริหารร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจ

รัชนีวรรณ ช้างวงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า

1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการตัดสินใจที่มีคุณภาพระดับปานกลาง สำหรับการบริหารงาน 6 ด้าน

2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีพฤติกรรมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมหมาย หวลอาวรณ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมผู้บริหารใช้ลักษณะการตัดสินใจ โดยปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจด้านกิจการนักเรียน ผู้บริหารใช้วิธีการตัดสินใจคือ ใช้ลักษณะการตัดสินใจสั่งการโดยปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจเอง

พรเทพ นามกร (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ผลการวิจัยพบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. บุคลากรครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรครูในโรงเรียน มีปัญหาอยู่ระดับน้อย

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูกับผู้บริหาร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่พบความแตกต่าง

4. ข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของงานบริหารด้านต่างๆ กำหนดมาตรการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรครู และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบระบบเปิด อันจะทำให้บุคลากรครูร่วมกันพัฒนาสถาบัน มีความรักความผูกพันต่อสถาบัน ทำให้สถาบันได้พัฒนาแบบยั่งยืน

มงคล อิ๊ดเหล็ง (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจการบริหารโรงเรียน อยู่ระดับปานกลางและงานวิชาการเป็นงานหลักอยู่ในอันดับแรก ครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูหญิง

ยรรยง แก่นสาร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของครูอยู่ระดับมาก แต่ยังมีการบริหารงานบางด้านที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมให้มาก ได้แก่งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานบุคลากร งานธุรการและการเงินพัสดุ ครูชายมีส่วนร่วมมากกว่าครูหญิง

สุทธินีย์ เรืองฤทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านการร่วมตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิทักษ์ แพทย์ผล (2546, บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ/การเงินและพัสดุ และการบริหารงานบุคลากร

2. การมีส่วนร่วมของครูชายและครูหญิงในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าครูหญิง

3. การมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อยในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่ครูมีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

4. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทที่โรงเรียนเปิดทำการสอน ครูโรงเรียนที่เปิดทำการสอน 2 ระดับ กับครูโรงเรียนที่เปิดทำการสอน 3 ระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภราดร พวงดี (2546, บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานบุคลากร

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูเพศหญิง และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์เท่ากับ หรือน้อยกว่า 15 ปี

ประสิทธิ์ ดุจดา (2546, บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5 งาน ได้แก่ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานวิชาการและงานบุคลากร ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5 งาน ได้แก่ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานวิชาการและงานบุคลากร ของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากและครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5 งาน ได้แก่ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานวิชาการและงานบุคลากร

ภัคดี รักความดี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหามากกว่าเขตเทศบาล

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986, อ้างถึงใน โกศล สุวรรณมณี, 2534, หน้า 41) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมตัดสินใจกับขวัญกำลังใจการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาในภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคคลากร ด้านทรัพยากร และ ด้านสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับขวัญกำลังใจ การทำงาน

2. โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986, อ้างถึงใน ภาวนา วงสวาห์, 2541, หน้า 61) ศึกษาความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนโดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ และผู้บริหารในรัฐอิลลินอย (Illinois) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ ที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

บรัดดี (Braddy, 1991, p. 27) ได้ศึกษาความสำคัญระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูโดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐคาลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่าครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอนนอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลถึงความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมตัดสินใจมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

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

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

เลตเทอรี่ (Letteri, 1990, อ้างถึงใน ทัศนา แสวงศักดิ์, 2539, หน้า 36) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สองวิเคราะห์โครงสร้างขององค์การในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์ ปรากฏว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้ตัวแทนคนงานอยู่ในระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สามกล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุดและมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

ไซเบิร์ต (Siebert, 1991, อ้างถึงใน ทัศนา แสวงศักดิ์, 2539, หน้า 37) ได้ศึกษาถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจข้อค้นพบของงานวิจัย คือครูใหญ่ เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบริหารทั่วไป ดังนี้

2.6.1 ด้านการบริหารวิชาการ เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดครูประจำสาระการเรียนรู้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.6.2 ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดงบประมาณ และจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณ และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน บริหารการบัญชี บริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.6.3 ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหาร งานที่เกี่ยวข้องกับการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.6.4 ด้านการบริหารทั่วไป เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานธุรการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจกรรมนักเรียน งานทุนการศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์