บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ต่าง ๆ จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเนื้อหาสาระที่สำคัญดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

2.3 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหาร

2.3.1 ความหมายการบริหาร

2.3.2 กระบวนการบริหาร

2.4 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.1 การบริหารวิชาการ

2.4.2 การบริหารงบประมาณ

2.4.3 การบริหารงานบุคคล

2.4.4 การบริหารทั่วไป

2.5 เกณฑ์อัตรากำลังครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6 ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาโดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

และประสิทธิผล โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอพนมสารคาม สนามชัยเขต ท่าตะเกียบ แปลงยาว บางคล้า ราชสาส์น และอำเภอคลองเขื่อน โดยมีการดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 183 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 174 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนเอกชน จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 2,342 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษาเป็น 17 เขต โดยอาศัยหลักการแบ่งเขตคุณภาพตามภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนโรงเรียน และคำนึงถึงขนาดและสังกัดเดิมของโรงเรียนให้มีความหลากหลายคละกันในแต่ละเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนในเขตคุณภาพประสานงานกันใน 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสานกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ในจำนวนโรงเรียนทั้งหมดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 69 โรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่ และมีจำนวนครูน้อยสอนไม่ครบชั้น วัสดุครุภัณฑ์ตลอดจนอุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจนชุมชนมีความเข้มแข็งต่างกันสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง มักอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2550ก, หน้า 2-3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 บริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 69 โรงเรียน (ข้อมูล 10 มิ.ย. 2550) โดยสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ โดยใช้ Container และ Mobile Unit สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ โดยใช้ Office Station จ้างครูช่วยสอนคอมพิวเตอร์ ศูนย์ Office Station จำนวน 2 ศูนย์ ๆ ละ 1 คน ใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) โรงเรียนต้นแบบ (โรงเรียนศูนย์วิชาการ) 2) รวมเรียนตามระดับช่วงชั้น 3) โรงเรียนรวมเรียนกับโรงเรียนหลัก 4) โรงเรียนสอนตามปกติ (ยุบ/รวม ไม่ได้) 5) Mobile Teacher การนิเทศแบบฝังตัว ศึกษานิเทศก์พาทำ แก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. ในการประเมินรอบที่ 1 จำนวน 2 โรงเรียน โดยแก้ปัญหาให้ตรงจุดตรงตามมาตรฐานที่ประเมินไม่ผ่าน ใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก รอบ 2 เพื่อให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง จัดทำแผนงาน / โครงการ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีเป้าหมายที่ครอบคลุมโรงเรียนขนาดเล็กด้วย จัดหาอัตรากำลังครูเพิ่มจัดหางบประมาณสนับสนุนจากผู้มีจิตศรัทธา และหน่วยงานภายนอกจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการบริหารจัดการในรูปแบบเขตคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 17 เขต เพื่อให้โรงเรียนเครือข่ายที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และไม่ใช่ขนาดเล็กได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านทรัพยากร ด้านวิชาการ และอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2550ก, หน้า 9-12)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 16)

2.2.1 บทบาท อำนาจ หน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9-11) ได้ออกกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีเจตนารมณ์กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โดยมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา อย่างไรก็ตาม โดยเหตุที่สถานภาพความเป็นนิติบุคคลเกิดขึ้น โดยกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของนิติบุคคล และความเป็นอิสระในการบริหารงานจะมีมากน้อยเพียงใดย่อมเป็นไปตามลักษณะ รูปแบบ หลักการหรือวิธีการจัดระเบียบองค์กรบริหารของรัฐตามที่กฎหมายกำหนดด้วยเช่น การบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคลย่อมมีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารมากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เพราะมหาวิทยาลัยมีกฎหมายจัดตั้งเป็นของตนเอง อีกทั้งมีมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รองรับหลักการนี้ไว้ หรือเทียบกับกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกรุงเทพมหานคร เทศบาล เป็นต้น ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 บัญญัติรับรองหลักการแห่งความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้เป็นหลักการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์ (Decentralization) และการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินก็จัดไว้เช่นนั้น โดยจัดระเบียบบริหารราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น สำหรับกรณีการจัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการได้จัดระเบียบบริหารเป็นราชการบริหารส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลโดยที่เขตพื้นที่การศึกษายังเป็นส่วนราชการที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง คือ สังกัดกระทรวง หรือกรม และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาไว้ในกฎหมายว่ามีอำนาจหน้าที่อะไรบ้าง ในลักษณะที่ส่วนกลางแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ทำ (Deconcentration) สำหรับในกรณีของสถานศึกษาถึงแม้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นนิติบุคคลก็ตามแต่สถานศึกษาก็ยังเป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางและมิได้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแต่อย่างใด แม้ว่าสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลแต่ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาก็ไม่เหมือนกับนิติบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม ที่มีอำนาจหน้าที่กว้างขวางกว่า ในกรณีของสถานศึกษา หากจะเทียบคงเทียบได้กับความเป็นนิติบุคคลของจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ไม่อาจบริหารราชการภายในจังหวัดได้อย่างอิสระเหมือนอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากแต่ยังต้องรับนโยบายจากส่วนกลางมาปฏิบัติอีกทั้งการจัดซื้อจัดจ้างก็ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น ดังนั้น การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาจึงมิใช่ว่าสถานศึกษาจะใช้อำนาจหน้าที่ได้เองโดยอิสระ ปราศจากขอบเขตของกฎหมาย เช่น สถานศึกษาไม่อาจจำนองที่ดินที่มีผู้มาบริจาคให้สถานศึกษา ไม่สามารถกู้ยืมเงินจากธนาคารหรือหน่วยธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์ในการให้กู้ยืมเงิน หรือดำเนินการนอกจากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือนอกขอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา หรือดำเนินการในเรื่องอื่นใดที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น การจัดทำงบประมาณต้องจัดทำตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

ความเป็นนิติบุคคลของหน่วยงานรัฐไม่ว่าจะมีฐานะเป็นส่วนราชการหรือมิใช่ส่วนราชการก็ตาม ก็มีสิทธิหน้าที่เหมือนกับนิติบุคคลอื่นๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นหน่วยงานของรัฐทำนิติกรรมสัญญากับเอกชน โดยหน่วยงานของรัฐลดฐานะของตัวเองที่มีอำนาจเหนือกว่าลงไปเหมือนกับเอกชน และทำสัญญาในฐานะเอกชนกับเอกชนด้วยกัน ซึ่งต้องบังคับใช้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2.2.2 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

1) เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างอิสระ คล่องตัวให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2) เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนอุดมศึกษา เป็นองค์กรนิติบุคคลบริหารตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โดยมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.3 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหาร

2.3.1 ความหมายการบริหาร

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับมุมมองการบริหารในลักษณะที่แตกต่างกัน การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ ศิลป์ และกระบวนการในการบริหารงาน ซึ่งได้มีผู้เสนอคำนิยามและแนวคิดต่าง ๆ กันไป ซึ่งได้รวบรวมไว้ดังนี้

ไซมอน (Simon, 1961, p. 3) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

บุญทัน ดอกไธสง (2537, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

สมยศ นาวีการ (2538, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคล มีกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จำรัส นองมาก (2541, หน้า 93) กล่าวถึงการบริหาร ว่าหมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรในการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่มคน เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 11) ให้ความเห็นว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหาร การบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุป การบริหารหมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกำหนดขึ้น โดยมีระเบียบแบบแผน และเกิดจากการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3.2 กระบวนการบริหาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้หลากหลายดังนี้ เฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p. 5) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานโดยบุคคลอื่น หรือกลุ่มคนหรือโดยทรัพยากรอื่น เพื่อให้งานขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 40) จำแนกกระบวนการบริหาร ออกเป็น 7 ขั้น ได้แก่ การตัดสินใจ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การสื่อสาร การใช้อำนาจหน้าที่ การประสานงาน และการประเมินผลงาน

สมยศ นาวีการ (2538, หน้า 17) กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่า เป็นแนวทางของการดำเนินงานที่ซับซ้อน แต่เป็นไปอย่างมีระบบและมีขั้นตอน

กริฟริน (Griffin, 1996, p. 5) ได้กล่าวว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

1) การวางแผนและการตัดสินใจ
2) การจัดองค์กร
3) การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร
4) การควบคุมกำกับ

ปราชญา กล้าผจัญ (2543, หน้า 10) เสนอว่า กระบวนการบริหาร คือ กิจกรรมที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารนั้น มี 5 ประการดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุมงาน และการชักคนลงสู่งาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, หน้า 39) มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการหรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โพสคอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กูลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮ็นรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับการ การประสานงาน และการควบคุมงาน หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

Weber (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2545, หน้า 65-68; อ้างถึงใน ประทีป อนุแนชางกูร, หน้า 8) ได้กำหนดหลักการบริหารราชการไว้ดังนี้

1) กฎ
2) ไม่ยึดตัวบุคคล
3) การแบ่งงานกันทำ
4) โครงสร้างแบบลำดับชั้น สายการบังคับบัญชา
5) โครงสร้างตามลำดับอำนาจหน้าที่ และยังจำแนกอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แบบ คือ
   (1) อำนาจหน้าที่แบบดั้งเดิม
   (2) อำนาจหน้าที่จากความสามารถพิเศษ
   (3) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
6) ข้อผูกพันด้านอาชีพระยะยาว
7) ความมีเหตุผล

สรุป กระบวนการบริหาร คือ แนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบมีขั้นตอน เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐต้องอาศัยหลัก “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะเป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักการคุ้มค่า หลักธรรมาภิบาลจะบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 54) กล่าวถึง การบริหารงานของโรงเรียนนิติบุคคล ว่าการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของประเทศไทยขณะนี้ มีกฎหมายรองรับ 3 ฉบับ คือ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พ.ศ. 2542 พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ในมาตรา 39 ว่า "ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง"

มาตรา 44 ของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กล่าวว่า ให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นพิเศษเฉพาะ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณีทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ไว้ดังภาพประกอบนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาพ 2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

(ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-73) กำหนดขอบข่ายและภาระงานในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 การบริหารวิชาการ

แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนาที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่ายและภารกิจ

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ควรกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็น ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถาบันอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา ในบริเวณใกล้เคียงกัน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7) การนิเทศการศึกษา จัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา จัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบ โครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสำนักรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ในบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปการบริหารวิชาการ คือ การบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.4.2 การบริหารงบประมาณ

แนวคิด

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริหารมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ มีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอของบประมาณ

2) การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายและอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ

3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5) การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

6) การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปการบริหารงบประมาณคือ การบริหารที่เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณตามโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาแหล่งทรัพยากร บุคคล องค์กร และท้องถิ่นสนับสนุนในการจัดการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.4.3 การบริหารงานบุคคล

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจ

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

(2) การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

(3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

(2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากกรณีแรก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

(3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และการโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และถูกออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

(5) การรักษาการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

(2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และในกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากกรณีแรก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

(4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(6) งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตรวจสอบคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนบรรจุไว้ และส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

(9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4) วินัยและการรักษาวินัย

(1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และรายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) กรณีผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ และรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3) การอุทธรณ์ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(4) การร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

(5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม สร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามควรแก่กรณี

5) งานออกจากราชการ

(1) การลาออกจากราชการ

(2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่เพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

(4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

(5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการมานานหรือเหตุทดแทน กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) (9) แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (3) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(6) กรณีมีมลทินมัวหมอง

(7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทและความผิดลหุโทษ

สรุปการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะข้าราชการครู การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครู การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและชั่วคราว งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ วินัยและการรักษาวินัยและงานออกจากราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.4.4 การบริหารทั่วไป

แนวคิด

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ส่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการ ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เชื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจ

1) การดำเนินงานธุรการ ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบระบบงานธุรการ ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด คุ้มค่า ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะเข้าในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติ ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดการประชุม จัดทำรายงานการประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องต่าง ๆ และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

3) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สำรวจข้อมูลระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียน จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติภารกิจ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ประเมินผลและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ

4) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา จัดให้มีระบบประสานงานเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เผยแพร่ข้อมูล กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

5) การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร จัดระบบการบริหาร ศึกษาโครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา วางแผน ดำเนินงาน และติดตามประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

6) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำรวจ วางแผน กำหนดนโยบาย ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการวิจัย ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป สำรวจปัญหาความต้องการ ทั้ง 4 ด้าน จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ติดตาม ประเมินผลนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

8) การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดวางแผน บำรุง ดูแล พัฒนาอาคารสถานที่ ติดตามและตรวจสอบการใช้ สรุปผล ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์

9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่น สำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10) การรับนักเรียน กำหนดแผนการรับนักเรียน ดำเนินการรับนักเรียนตามแผน ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการ กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัด ดำเนินการจัดการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ประสานเชื่อมโยงความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กำหนด วางแผน จัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

13) การส่งเสริมกิจการนักเรียน วางแผน กำหนดแนวทาง ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขการส่งเสริมกิจการนักเรียนเพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

14) การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษา วางแผนประชาสัมพันธ์จัดเครือข่าย พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานต่อไป

15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคอื่นในการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้าง และภารกิจสถานศึกษา วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง วางแผนจัดระบบควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

18) งานบริการสาธารณะ จัดระบบบริการสาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่น ๆ พัฒนาระบบการให้บริการ ประเมินผลความพึงพอใจ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปการบริหารทั่วไป คือ การบริหารงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2.5 เกณฑ์อัตรากำลังครูในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ใช้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดไว้เดิมสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สปช. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรณีที่ 1 โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนลงมา

รายการ	นักเรียน 20	นักเรียน 21-40	นักเรียน 41-60	นักเรียน 61-80	นักเรียน 81-100	นักเรียน 101-120
ผู้สอน	1	2	3	4	5	6
ผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1
รวม	2	3	4	5	6	7

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

2.6 ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการทั้งระบบการบริหารสถานศึกษา ปัญหาที่พบมีทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวในการประชุมรายงานผลการดำเนินการของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2545 ว่า “การกระจายอำนาจ” หมายถึงภารกิจและความรับผิดชอบ ไม่ใช่กระจายเฉพาะ “อำนาจ” เท่านั้น ซึ่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กระจายอำนาจในการบริหารงานให้สถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) ด้านวิชาการ

การกระจายอำนาจด้านวิชาการให้กับสถานศึกษาก็คือ การกระจายความรับผิดชอบด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม ตามหมวด 4 ประการหนึ่ง คือ ครูต้องเร่งสอน เนื้อหาให้ครบจำนวนคาบตามที่หลักสูตรกำหนดทำให้ไม่มีเวลาวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเดิม ๆ ว่าหลักสูตรไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน การศึกษาแปลกแยกจากชุมชน ละเลยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นดั้งเดิม ทำให้ผู้เรียนไม่รู้จักไม่มีความภูมิใจ ไม่ผูกพันกับถิ่นกำเนิด

ขณะนี้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติได้ให้อำนาจในการบริหารด้านวิชาการแก่สถานศึกษาอย่างมาก โดยกำหนดให้กระทรวงกำหนดเฉพาะหลักสูตรแกนกลาง และให้สถานศึกษามีอิสระในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเอง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการออกแบบหลักสูตร กำหนดแหล่งเรียนรู้ ออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน จัดแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนและออกแบบการประเมินผล

การกระจายอำนาจเป็นสิ่งที่ดี แต่ผลเกิดกับสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย ทำให้ต้องมีภาระงานมากขึ้นเพราะต้องทำงานเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการจัดทำหลักสูตรและการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในแต่ละช่วงชั้นและแต่ละกลุ่มสาระ

2) ด้านงบประมาณ

ความจริงทรัพยากรและงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศไทยไม่ได้มีอยู่อย่างจำกัด เพราะเราใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาถึงร้อยละ 21 ของงบประมาณแผ่นดินและกว่าร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ แต่ปัญหาอยู่ที่จะใช้เงินอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัญหาของการบริหารงบประมาณในระบบรวมศูนย์อำนาจนั้น นอกจากจะทำให้เกิดความล่าช้าและเต็มไปด้วยระเบียบที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารแล้วสถานศึกษาหลายแห่งจะประสบปัญหาคล้ายกัน คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ตรงกับความต้องการ

สถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรอยู่น้อยต้องใช้บุคลากรมาดำเนินการด้านเอกสารในเรื่องงบประมาณ ทำให้เสียเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน

3) ด้านบริหารงานบุคคล

ปัญหาใหญ่ที่สถานศึกษาประสบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ก็คือ ขาดแคลนบุคลากรครู ในวิชาใดวิชาหนึ่ง แม้จะต้องการอัตรากำลังเพิ่ม กรมก็อาจย้ายครูอีกวิชาหนึ่งมาให้ เพราะพิจารณาตัวเลขจำนวนครูที่เป็นภาพรวมไม่ได้พิจารณาอัตรากำลังเป็นรายวิชา จึงไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน รวมทั้งการที่โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับบุคลากรที่ทำผิดวินัยหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ไร้ประสิทธิภาพได้เองอย่างโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ ปัญหาที่หลายแห่งประสบเหมือน ๆ กัน คือ ครูต้องทำงานอื่นที่ไม่ใช่การเรียนการสอน การให้ค่าตอบแทน ฯลฯ

4) ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปของโรงเรียนนิติบุคคลนั้น จะแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนแบบเดิมเนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการจัดการนโยบายแผนและระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะรวมงานด้านการประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้นงานบริหารทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย สำหรับสนับสนุนงานวิชาการ มีความคล่องตัวใช้บุคลากรน้อย และควรจัดให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-Stop Service)

ปัญหาที่โรงเรียนส่วนใหญ่พบเหมือนกัน คือ ต้องกรอกข้อมูลให้กับต้นสังกัดและหน่วยงานต่าง ๆ ปีละหลายเรื่อง และหลายครั้ง ทำให้ครูต้องเสียเวลาที่ควรให้กับเด็กมาทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงปีละหลายชั่วโมง ดังนั้นถ้าโรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ดีก็จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กนิษฐา โชติปัทมนนท์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเสนารักษ์ กรมแพทย์ทหารบก พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ปัญหาในภาพรวม คือ ขาดแคลนงบประมาณ ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการสอนไม่เพียงพอ ปัญหาการบริหารสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ สื่อการเรียนการสอนส่วนใหญ่ไม่ทันสมัยและขาดประสิทธิภาพ และขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ปัญหาการนิเทศการสอน คือไม่มีรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน และไม่มีการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการบริหารงานการวัดและประเมินผล ได้แก่ ไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลไม่มีมาตรฐาน

สงเคราะห์ ปัสสานนท์ (2543, หน้า 57) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกับน้อย ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์มากกว่าในการบริหารงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รอด อินเงิน (2545, หน้า 80) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวม ผู้บริหารมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนครูผู้สอนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาตรงกัน 4 อันดับ คือ โรงเรียนไม่มีงบประมาณ ในการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม ดูงาน และโรงเรียนไม่เคยจัดกิจกรรมพัฒนาครูผู้สอนโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรที่มีความรู้มาให้การอบรมครูเพื่อพัฒนาการสอนของครู

อรนุช พรินทร์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรพา จังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันส่วนระหว่างประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยแตกต่างกันเช่นเดียวกัน

เชษฐา ชาญพานิชย์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม การบริหารสินทรัพย์ การวางแผนงบประมาณ การตรวจสอบภายใน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

ณัฏฐวี ทองวิไลกุล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอันดับ 1 คือ งานวิชาการ อันดับ 2 คือ งานบริหารทั่วไป อันดับ 3 คือ งานบริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ งบประมาณ ถ้าเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ ส่วนปัญหาการบริหารโรงเรียนตามความเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ผลการเปรียบเทียบ เมื่อนำสภาพและปัญหาในภาพรวม 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

พระมหาปรีชา ฉัตรแก้ว (2548, หน้า 107-111) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า ปัญหาการบริหารวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

พิกุล ยงคล วัสดิ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานวิชาการและเพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ส่วนปัญหาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการแนะแนวการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษามีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรตรงกับทฤษฎีแนวใหม่ที่ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารต้องใช้การบริหารแบบไม่มีงบประมาณในบางงาน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการปฏิรูปทั้งระบบ ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ต้องใช้ระบบ IT เข้ามาใช้ในการบริหารงาน จึงจะทำให้ระบบการบริหารทันสมัยและรวดเร็ว

กันตทัช บุตรคำ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

สนิท แซมหิรัญ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน เรียงค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศภายใน เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรชัย ทินกระโทก (2549, หน้า 89-91) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับน้อย พิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ดวง สุวรรณเกิดผล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

สมัย สว่างวงษ์ (2550, หน้า 88) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ผู้วิจัยได้สรุปวัตถุประสงค์ของการวิจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ต่างเข้าใจปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างดีและชัดเจนกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เนื่องจากการทำงานนาน ๆ ทำให้รู้จักการบริหารงานและปัญหาของผู้บริหารว่า จะต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เมื่อเข้าใจในส่วนนี้มากจึงมีความต้องการอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นทำให้มองว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแตกต่างจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งของปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารที่จะต้องจัดการในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนตนเองเพียงทำหน้าที่ให้ดีที่สุดก็น่าจะเพียงพอแล้ว จึงทำให้มองการบริหารงานของผู้บริหารแตกต่างกัน

วิบูลย์ วัฒนศฤงฆาร (2550, หน้า 82) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในเขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าด้านบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีปัญหา คือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการโอนย้าย และการย้ายบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สถานศึกษาส่งเสริมแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์ริงตัน (Perrington, 1967, p. 87-A) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน และพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกันด้วย เกี่ยวกับความพึงพอใจในครูใหญ่ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะครูใหญ่มีความเข้าใจในทัศนะของครูเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจในการทำงานของโรงเรียนได้

แอกที (Agthe, 1979, p. 65) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานวิชาการ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตร ในสถานศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นหมู่คณะมากยิ่งขึ้น

สมอล (Small, 1980, p. 4) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

1) หัวหน้าสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในเรื่องงบประมาณ

2) หัวหน้าสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในส่วนงบประมาณมีความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการในการจัดการงบประมาณที่แตกต่าง

3) ผู้บริหารมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณที่มากขึ้น

4) ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการจัดทำงบประมาณ

สโลน (Sloane; อ้างถึงใน อุบล เพียรพิทักษ์, 2548, หน้า 34) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวกซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะและสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่า ผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

2.8 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยปัญหาตามหลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.8.1 ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.8.2 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณตามโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาแหล่งทรัพยากร บุคคล องค์กร และท้องถิ่นสนับสนุนในการจัดการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.8.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะข้าราชการครู การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครู การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและชั่วคราว งานขอครื่องราชอิสริยาภรณ์ วินัยและการรักษาวินัยและงานออกจากราชการ

2.8.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์