

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร



นางกฤติยา สีหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PRINCIPLES OF EDUCATIONAL RESOURCE ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK



Mrs.Kittiya Seeha

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต
กรุงเทพมหานคร

โดย

นางกฤติยา สีหา

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโ

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโ)

.....
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

กฤติยา สีหา : หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต กรุงเทพมหานคร.(PRINCIPLES OF
EDUCATIONAL RESOURCE'ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK)
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห, 229 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 98 คน จากประชากร 154
โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ และ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร
ใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายหลัก
พบว่า หลักที่ใช้อยู่ในระดับมากที่สุดมี 4 หลักการ ตามลำดับดังนี้ 1)หลักความเป็นธรรม 2)
หลักปฏิบัติได้จริง 3)หลักความเสมอภาค 4)ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มี 3 หลักการ
ตามลำดับดังนี้ 1)หลักการกระจายอำนาจ 2)หลักความพอเพียง 3)หลักเสรีภาพ และอยู่ใน
ระดับปานกลาง คือ หลักประสิทธิผล เมื่อจำแนกตามรายละเอียดของทรัพยากรการศึกษา
พบว่า หลักการบริหารทรัพยากรเงิน โดยภาพรวม ใช้หลักความเป็นธรรมมากที่สุด และ หลัก
เสรีภาพน้อยที่สุด ทรัพยากรคน โดยภาพรวม ใช้หลักปฏิบัติได้จริงมากที่สุด และหลัก
ประสิทธิผลน้อยที่สุดทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวม ใช้หลักประสิทธิภาพมากที่สุด และ
ใช้หลักเสรีภาพน้อยที่สุด ทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวม ใช้หลักความเสมอภาค
มากที่สุด และใช้หลักเสรีภาพน้อยที่สุด

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็น

ลายมือชื่อ นิสิต

ผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2553

5183303327 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : PRINCIPLES / EDUCATIONAL RESOURCE ADMINISTRATION

KITTIYA SEEHA : PRINCIPLES OF EDUCATIONAL RESOURCE

ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC

EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK. ADVISOR:

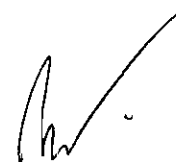
ASST.PROF.CHAYAPIM USAHO,Ph.D., 229 pp.

The purpose of this research was to study the principles of resource administration of schools under the Office of Basic Education Commission in Bangkok. The sample population in this study consisted of 98 administrators from the whole population of 154 schools. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed by frequency and, percentage.

The research results were as follows: Schools under the office of the basic education commission in Bangkok, overall, applied the principles of educational resource administration, overall, at a high level. When considering each principle, it was found that the four principles were practiced at the highest level: 1) equity, 2) practicality, 3) equality, 4) efficiency. The following three principles: 1) decentralization, 2) adequacy and, 3) freedom of choice, respectively were all practiced at a high level. The only principle that was practiced at a moderate level was effectiveness. When classified according to the details of educational resources, it showed that, for financial resources, in general, equity was most applied, while freedom of choice was last practiced. For human resources, in general, practicality was most applied, while freedom of choice was last practiced. For learning resources, overall, efficiency was most used, while freedom of choice was least practiced. For local wisdom, overall, equality was most applied, while freedom of choice was least practiced.

Department : Educational Policy, Management
and Leadership

Student's Signature



Field of Study : Educational Administration

Advisor's Signature



Academic Year : 2010

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนําข้อคิดเห็นด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งตลอดเวลาที่ทำการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลา ให้ความกรุณาในการตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการคาร์มณี เพียรภายลุน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพะทาย ผู้อำนวยการทิววรรณ เสนจันทร์ฉิมชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าจำปาวิทยาและ ผู้อำนวยการบัณฑิต บุตรบุรี อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพะทาย ที่ได้ให้โอกาสและส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท อีกทั้งคณะครูโรงเรียนบ้านพะทาย รวมทั้งคณะผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และพี่น้อง เพื่อนครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ทุกท่านที่ให้การกำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมบัติ สมุทรเวช คุณแม่อุดมทรัพย์ สมุทรเวช คุณแม่อมรสีหา คุณอาประนอม เนินผา คุณอดิศร สีหา สิบเอกศราวุธ สมุทรเวช เด็กหญิงอดิญา สีหา และญาติพี่น้องของผู้วิจัย ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ นิสิตในเวลารุ่น 46 รวมทั้งพี่น้องนิสิตสาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กันเสมอมา

การวิจัยครั้งนี้ หากได้ก่อประโยชน์แก่วงการบริหารการศึกษาและวงการศึกษาด้วยประการใดก็ตาม ข้าพเจ้าขอมอบคุณความดีเหล่านั้น เพื่อเป็นเครื่องบูชาแต่ คุณบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้มอบชีวิตและมอบวิชาความรู้ให้กับข้าพเจ้า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา.....	37
หลักความเป็นธรรม (Equity)	51
หลักความเสมอภาค (Equality)	54
หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	59
หลักประสิทธิผล (Effectiveness)	68
หลักความพอเพียง (Adequacy)	76
หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	78
หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice)	85
หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)	86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	185
สรุปผลการวิจัย.....	184
อภิปรายผล.....	188
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	199
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป.....	201
รายการอ้างอิง.....	202
ภาคผนวก.....	208
ภาคผนวก ก.....	209
ภาคผนวก ข.....	211
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	229

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	101
2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมใน การบริหารทรัพยากรเงิน เกี่ยวกับการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบ กฎหมายกำหนด.....	103
3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการควบคุมการใช้จ่ายเงินสด	105
4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	106
5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรม เกี่ยวกับทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงิน ประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับ อนุญาต.....	108
6	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการ บริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการดำเนินการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีอนุญาต.....	110
7	แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความ เป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการไป ราชการแก่บุคลากรทุกคน.....	112
8	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อ ช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร.....	113
9	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมใน การบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร	114

ตารางที่	หน้า	
10	แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการกำหนดหลักการไตร่สวนและบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน.....	115
11	แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ.....	116
12	แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ.....	117
13	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน.....	118
14	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ.....	119
15	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	120
16	แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร.....	121
17	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	122
18	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกวิธี บรรลุเป้าหมาย.....	123

ตารางที่	หน้า	
19	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน.....	125
20	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน.....	126
21	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน.....	128
22	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน.....	130
23	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน.....	132
24	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้.....	133
25	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนด.....	135
26	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน.....	137
27	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน.....	138

ตารางที่	หน้า	
28	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่อีกโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน.....	139
29	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน.....	140
30	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน.....	141
31	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับ การแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน.....	143
32	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ.....	145
33	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ.....	147
34	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน.....	148
35	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจเกี่ยวกับทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้.....	149

ตารางที่	หน้า	
36	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน.....	150
37	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน.....	151
38	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ.....	152
39	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล.....	154
40	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น.....	155
41	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพเกี่ยวกับทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง.....	156
42	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทางการเงิน.....	157
43	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ.....	158
44	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน.....	159

ตารางที่	หน้า	
45	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ ภายใน.....	160
46	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่ แผนงาน /โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ.....	161
47	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและ บุคลากร.....	162
48	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตาม ภาระงาน.....	163
49	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญา ท้องถิ่นในโรงเรียน.....	164
50	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอก โรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน.....	165
51	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยใน การพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ.....	166
52	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกหลักความเป็นธรรม.....	167
53	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาค.....	169
54	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพ.....	171

55	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผล.....	172
56	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอใจเพียง.....	173
57	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจ.....	175
58	แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพ.....	176
59	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง..	178
60	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 หลัก.....	180
61	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทางการเงิน.....	181
62	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรคน.....	182
63	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้.....	183
64	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา.....	184

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	73

1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบที่แสดงถึงควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน
ตามผลการศึกษา ของ Wood and Orlik



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ทุกวันนี้ประเทศไทยยังมีทรัพยากรพร้อมมูล ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคล ซึ่งเราสามารถนำมาใช้เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์และเสถียรภาพอันถาวรของบ้านเมืองได้เป็นอย่างดี ข้อสำคัญเราต้องรู้จักใช้ทรัพยากรทั้งนั้นอย่างฉลาด คือไม่นำมาทุ่มเทใช้ให้สิ้นเปลืองไปโดยไร้ประโยชน์หรือได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่าหากแต่ระมัดระวังใช้ด้วยความประหยัดรอบคอบประกอบด้วยความคิดพิจารณาตามหลักวิชา เหตุผล และความถูกต้องเหมาะสมโดยมุ่งถึงประโยชน์แท้จริงที่เกิดแก่ประเทศชาติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันยืนยาว” พระบรมราชาราชวาทและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวหนังสือคำพ่อสอน ในโครงการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยความรักและความดี 60 ปี 60 ล้านความดีถวายเป็นหลวงน้อมเกล้าถวายในหลวง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ : ออนไลน์)

เราควรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทุกหมู่เหล่าพลสกนิกรควรน้อมนำถึงความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่าเพื่อพัฒนา ไม่ว่าจะจากการปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข” การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเป็นไปตามหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 1-2) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป้าหมายที่เน้นคุณภาพของการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551:1)การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เป็นการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 39) เนื่องจากคุณภาพการศึกษาคือคุณภาพของประชากรไทย โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทยที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งประกอบ ด้วยทักษะสำหรับการเรียนรู้ที่จำเป็นและเนื้อหาสาระของการเรียนขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่

สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 12)

ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพของการศึกษา คือ ทรัพยากรการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ,2549: 64)

การศึกษาจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร ถ้าปราศจากทรัพยากรแล้วองค์กรไม่สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายได้เพราะทรัพยากรเป็นตัวกลางที่จะนำภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นต้องมีระบบการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์,2542:12).

ปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติ ให้เป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร จัดการ เป็นไปตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เพื่อ สร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาจนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6-7)

ตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้น ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเงิน สินทรัพย์ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารทรัพยากรการศึกษาต้องมุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่กระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ,2549: 64-65)

การบริหารทรัพยากรการศึกษายังเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนนิติบุคคลมีอิสระมากขึ้นตามหลักการจัดการศึกษา ที่จะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง ที่ผ่านมา ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรการศึกษาที่มีอยู่เพื่อการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณภาพการเรียนรู้อของผู้เรียนยังต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าทรัพยากรการศึกษานั้นยังไม่ถึงผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีการจัดระบบการบริหารทรัพยากรการศึกษาที่ชัดเจน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (รุ่ง แก้วแดง, 2546:107-114)

การบริหารทรัพยากรการศึกษานั้นยังเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ปรีชา คัมภีรปกรณ , 2545:11)

แต่ การบริหารทรัพยากรการศึกษา มิใช่เรื่องง่าย ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร เงิน คน หรือสิ่งอื่น ๆ การบริหารทรัพยากรใด ๆ ก็ต้องมีหลักในการบริหารถึงจะสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ,2549: 64)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักและเทคนิควิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อช่วยในการบริหารการศึกษา มีประสิทธิภาพ นำไปสู่คุณภาพของการศึกษา ตามความมุ่งหมายและหลักการใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ(สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2545: 8-11)

สภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมา จากรายงานการติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้นี้ในมิติต่าง ๆ โดยผลการติดตามในครั้งนี้ มุ่งเสนอผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือ “คุณภาพผู้เรียน” และสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยคุณภาพของผู้เรียนนั้นสะท้อนถึงคุณภาพของการศึกษา จากเป้าหมายการจัดการเรียนรู้อัตตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การเป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข โดยศึกษา ด้านความเป็นคน” เก่ง” ด้าน “ความสุขของผู้เรียน” และ ด้านความเป็น “คนดี”พบว่า ด้านความเป็น “คนดี” ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับสูง ด้าน “ความสุขของผู้เรียน” ภาพรวมพบว่า ผู้เรียนมีความสุขจากการจัดการเรียนรู้อัตตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ส่วนด้านที่มีปัญหาคือ ด้านความเป็นคน” เก่ง” พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างลดลงและค่าเฉลี่ยร้อยละของวิชาต่างๆ โดยส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือ นักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ,2551: 1)

จากพระบรมราชาโชวาทและบทบัญญัติที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าเราควรคำนึงถึงการให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือคุณภาพของการศึกษา เนื่องจาก ปัจจัยหนึ่งที่จะให้ทำให้คุณภาพการศึกษามีการพัฒนาขึ้น คือทรัพยากรการศึกษา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดของทรัพยากรการศึกษาผู้บริหารจะต้องมีหลัก เทคนิค

วิธีที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรการศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อ นำไปสู่การคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักวิชา วิธีการที่จะใช้ทรัพยากรการศึกษาและนำมาสู่การพัฒนาให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร หลักการบริหารทรัพยากร การศึกษาเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัด การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาเพิ่ม ยิ่งขึ้น และนำไปเผยแพร่ให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ นำข้อมูลที่ได้ช่วยในการตัดสินใจและเลือกใช้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน ได้ตาม ความเหมาะสมในบริบทของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องจากข้อรายการที่ใช้ในการวิจัยผู้ที่สามารถตอบได้ดีคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน

3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา จากการ ปรับปรุงกรอบแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากร การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 หลักการ (ปรับปรุงจากสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา, 2549: 65-67)

1. หลักความเป็นธรรม (Equity)
2. หลักความเสมอภาค (Equality)

3. หลักประสิทธิภาพ(Efficiency)
4. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
5. หลักความพอเพียง (Adequacy)
6. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
7. หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice)
8. หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ทรัพยากรการศึกษา หมายถึง เงิน คน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ที่ใช้ในการจัดการศึกษา

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการทรัพยากรตาม หลักความเป็นธรรม(Equity) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักความพอเพียง(Adequacy หลักการกระจายอำนาจ Decentralization หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) และหลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

หลักความเป็นธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ มีความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ในการจัดทรัพยากรการศึกษา

หลักความเสมอภาค หมายถึง การให้โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาที่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่มีปริมาณ คุณภาพ ทันเวลา ตรงเวลาและค่าใช้จ่ายต่อหน่วยสมเหตุผล

หลักประสิทธิผล หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

หลักความพอเพียง หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาตอบสนองความต้องการ ทรัพยากรตามความจำกัด ของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมดุลกับภารกิจการจัดการศึกษา

หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัดทรัพยากรการศึกษาทั้งใน มิตินโยบาย การบริหาร การปฏิบัติ และ มิติผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติ

หลักเสรีภาพ หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษา ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเลือก บริการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

หลักการปฏิบัติได้จริง หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรการศึกษามีความสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง เชิง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1.นำไปเผยแพร่ให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรการศึกษา โดยมีหลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษาเพิ่มขึ้น
- 2.นำไปเผยแพร่ให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรเงิน โดยมีหลักในการบริหารทรัพยากรเงินเพิ่มขึ้น
- 3.นำไปเผยแพร่ให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรคน โดยมีหลักในการบริหารทรัพยากรคนเพิ่มขึ้น
- 4.นำไปเผยแพร่ให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ โดยมีหลักในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 5.นำไปเผยแพร่ให้โรงเรียนบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา โดยมีหลักในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 154 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานศึกษา (เนื่องจากข้อรายการในการวิจัยผู้ที่สามารถตอบคำถามได้ดีที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา)

กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970:607 – 610; อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกานันท์, 2549: 179-180)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 โรงเรียน จาก 154 โรงเรียน กำหนดสัดส่วนโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็น โรงเรียนประถมศึกษากำหนดจำนวน 27 โรงเรียน และจาก

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 113 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 หลักการ คือ 1) หลักความเป็นธรรม (Equity) 2) หลักความเสมอภาค (Equality) 3) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 4) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) 5) หลักความพอเพียง (Adequacy) 6) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 7) หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) 8) หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) และทรัพยากรการศึกษา ได้แก่ เงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for PC (Statistical Package for Social Science) ของภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) ในแต่ละรายการตามหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้ง 8 จำนวน 50 ข้อ แล้วทำการวิเคราะห์ภาพรวม จากแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามหลัก Likert Scale ที่อ้างถึงใน John W. Best & James V. Kahn (1986:181)

ตอนที่ 3 ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากร เงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาใช้สถิติวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)

และแปลผล จากการประเมินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert Scale ที่อ้างถึงใน John W.Best & James V.Kahn (1986:181)

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 บท ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551:3) ให้ความหมายว่า การบริหาร มีศัพท์สองคำที่ใช้ คือ การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) ในแต่ละคำมีความหมายดังนี้คือ การบริหาร (Administration) เป็นคำกลางใช้ในการบริหารกิจการที่เป็นสาธารณะประโยชน์ หรือ การบริหารราชการแผ่นดิน เช่นรัฐศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการปกครอง ประเทศ (Public Administration) การบริหารการศึกษา (Educational Administration) ส่วนการจัดการ (Management) มักจะใช้ในการบริหารธุรกิจภาคเอกชนซึ่งการบริหารหมายถึงกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม หากใช้การบริหารในฐานะเป็นศาสตร์ ก็หมายถึง หลักและทฤษฎี กระบวนการ เทคนิค ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้

จันทรานี สงวนนาม (2551: 11) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงการทำกิจกรรม โดย ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 2) ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527: 1-2) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหาร มีองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ คือ กลุ่มบุคคล จุดมุ่งหมาย กระบวนการทำงาน และทรัพยากร

Sergiovanni (1980:112) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Barnad (1972:425) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Getzel and Guba (1968: 15) (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม 2551: 10) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ประการคือ 1) ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอน ของสายการบังคับบัญชา 2) ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคลและกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำปฏิกริยา ซึ่งกันและกัน

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หรือการจัดการ คือกระบวนการ เทคนิค ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป และร่วมดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551:4) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเกี่ยวข้องกับหลักกว้าง ๆ อยู่ 6 ประการ คือ 1)มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2)กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน 3)ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์ และมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ 4)รู้จักใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 5)ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจน 6)วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน

สมบุญรณ์ พรรณนาภาพ (2521 : 9) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างเอกัตบุคคลเพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ปฏิญญา สาร (2519 :10) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรม รวมทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพในสังคม โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการ จัดการศึกษา ด้วยกระบวนการเทคนิค ต่างๆ โดยใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญอกงาม และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

กระบวนการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 43) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร เป็นเทคนิค หรือวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550 : 29) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร มีความหมายเดียวกับภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ (Function of Administrator) เป็นสิ่งที่ยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารงาน

ภารวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตรวงษบุตร (2542 :66-73) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร ครู นักเรียน ภาระงาน เงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ ระเบียบกฎหมายต้องปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อให้การผลิตเด็กและเยาวชนได้ผลที่ออกมาดีคุณภาพ

สุนน บริสุทธิ์ (2541: 9) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร คือขั้นตอนในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมบุรณ์ พรรณนาภพ (2521: 79) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงาน บางครั้งเรียกว่าหน้าที่ของนักบริหาร (Executive's Function) หรือการกำหนดลำดับขั้นในการบริหารงาน

สรุป ได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ ขั้นตอนกระบวนการที่ยึดถือปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ขั้นตอนของกระบวนการบริหาร

Luther Gulick (อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2551: 43) กระบวนการบริหารมี 7 ประการ โดยเรียงตามตัวอักษร POSDCoRB คือ 1)(Planning) การวางแผน 2)(Organizing) การจัดองค์การ 3)(Staffing) การบริหารบุคคล 4)(Directing) การอำนวยการหรือการสั่งงาน 5)(Coordinating) การประสานงาน 6)(Reporting) การรายงาน 7)(Budgeting) การจัดงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้คือ

1.Planning หมายถึง การวางแผน หรือกำหนดโครงการไว้ การบริหารการศึกษาผู้บริหารจะต้องรู้จักแผน เพราะการวางแผนเป็นหลักสำคัญ ที่ต้องตระหนัก แผนงานเป็นรากฐานของการปฏิบัติงานทั้งหมด รูปแบบการวางแผน ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการ มาตรฐานของงาน การวางแผน ต้องคำนึงว่า จะทำอะไร (What) มอบให้ใครทำ (Who) จะทำที่ไหน (Where) จะทำเมื่อไร (When) และจะทำอย่างไร How นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม สภาพภูมิศาสตร์ ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของบุคคล ขนบธรรมเนียมประเพณี ของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

2.Organizing หมายถึง การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงาน โดยแบ่งงานเป็นหน่วยย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดสายงานการควบคุมบังคับบัญชา ในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย พร้อมกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย การจัดองค์การเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าจัดได้ดี จะเกิดความราบรื่นในองค์การ

3.Staffing หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน เป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบ กรรมวิธี ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตามความเหมาะสม การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาคนที่บรรจุแล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ การพิจารณาโทษ ตลอดจนการพ้นจากงาน และการดูแลเรื่องสวัสดิการ

4.Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการ คำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การ หรือหน่วยงานอาจเป็นตามแผน หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ การตัดสินใจจึงเป็นการเลือกทิศทางเดินขององค์การ อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการสั่งการด้วยวาจา ในการวินิจฉัยหรือสั่งการควรคำนึงถึง การสั่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือไม่ ผู้บริหารมีข้อมูลผลการวิจัย ความคิดเห็นของนักวิชาการประกอบการตัดสินใจหรือไม่ ผู้ที่รับคำสั่งมีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือไม่ ปัจจัยเกื้อกูล อุปสรรคในการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ควรคำนึงถึงผลกระทบ และเตรียมแก้ปัญหา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

ระหว่างผู้ส่งและผู้รับ นอกจากนี้การตัดสินใจต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย ประเพณีที่เคยปฏิบัติประจำ

5.Coordinating หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมตัดสินใจมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ใช้เทคนิคการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน ช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานรับหน้าที่ขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง มี 2 วิธีคือ

5.1 วิธีประสานงานภายในองค์กร

5.1.1 จัดทำแผนภูมิแสดงสายงาน กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันมิให้การปฏิบัติงานก้าวก่ายกัน

5.1.2. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.1.3. จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ หรือกำหนดแนวปฏิบัติ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจตั้งเป็นคณะกรรมการประจำหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นก็ได้

5.1.4. การใช้วิธีการงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมให้การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน หรือโครงการ ประสานกัน

5.1.5. การติดตามผล เพื่อเป็นการติดตามผลงาน ความก้าวหน้ากับหาทางแก้ไข ข้อบกพร่องและปัญหาต่าง ๆ

5.1.6. การใช้วิธีติดต่อแบบ เป็นการสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงานอาศัยการติดต่อแบบไม่เป็นทางการ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

5.1.7. ให้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ เลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานโดยเฉพาะ

5.1.8. จัดให้มีงานชุมชนระหว่างสมาชิกในองค์กร การประชุม สัมมนา งานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5.2 วิธีประสานงานระหว่างองค์กร

5.2.1. กำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขององค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และการขัดแย้งกัน

5.2.2. การแต่งตั้งคณะกรรมการผสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2.3. การใช้วิธีการงบประมาณ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามโครงการและงานที่รับผิดชอบ เป็นการป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ในการบริหารผู้บริหารต้องเริ่มจาก การวางแผนงาน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน ต่อจากนั้นจะต้องมีการติดตามผลว่าการที่ได้สั่งการหรือมอบหมายไปนั้น ผลการปฏิบัติงานรุดหน้าไปด้วยดี หรือมีอุปสรรคข้อขัดข้องประการใด ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลงานของหน่วยงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วย และจะได้เป็นข้อมูลในการรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบด้วย

7. Budgeting หมายถึง การบริหารงบประมาณการเงิน เงินเป็นปัจจัยสำคัญประเภทหนึ่งในการบริหารงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย วิธีการง่าย ๆ รวดเร็ว ได้งานปริมาณมาก งานมีคุณภาพสูง และใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด จากหลักดังกล่าว การวางแผนใช้เงินในหน่วยงานซึ่งมีความสำคัญมากทำอย่างไรจึงจะได้เงิน สำเร็จได้งาน แต่ใช้เงินน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องมีการวางแผนการเงิน การตรวจสอบควบคุม การบัญชี นอกจากนี้จะเป็นไปอย่างประหยัดแล้ว ยังต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการโดยเคร่งครัดอีกด้วย ในสถานศึกษาต้องแบ่งปันส่วนเงินทั้งงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษา ให้เหมาะสมทุก ๆ หน่วยงาน ในเรื่อง Budgeting นอกจากวางแผนการเงินแล้ว และการจัดสรรแล้วต้องวางแผนงานที่จะได้เงินมาเพื่อสนับสนุนตามแผนและโครงการระยะสั้นและระยะยาวอีกด้วย

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา AASA (The American Association of School Administrators) อ้างถึงใน ภารวินดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตรวณะบุตร (2542 :74) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้น (PASCE)

1. Planning หมายถึง การวางแผน และกำหนดโครงการว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร มอบหมายให้ใครทำ ทำที่ไหน และจะทำเมื่อไร เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา

2. Allocation การสรรหาบุคคล วัสดุอุปกรณ์และปัจจัยเกื้อกูลที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

3. Stimulation การให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. Coordinating การประสานงาน ให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพบปะประชุม สัมมนา แสดงความคิดเห็น ชักถาม เรื่องของหน่วยงานในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ และความมุ่งหมาย

5. Evaluation การประเมินผลงานเพื่อเป็นการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทราบปัญหาข้อขัดข้องอันที่จะหาทางปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

Tead (อ้างถึงใน วิทยุโณ สาร (2523:270-271) กระทบการบริหาร มี 5 อย่างคือ

1. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจนและรัดกุม
2. การจัดทำแผนภูมิอย่างกว้าง ๆ ของโครงสร้างขององค์การหรือหน่วยงานขึ้น
3. การบรรจุและจัดระเบียบหรือกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผ่านบริหารทุกคน
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นรับงานไปทำเป็นส่วน ๆ ไป
5. การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินไปด้วยดี
6. การปฏิบัติกรทุกอย่างที่จำเป็น เป็นการรักษาริมารและคุณภาพของงานให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ
7. การจัดให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันทุกหน่วยงาน และทุกตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกัน โดยอาศัยคณะกรรมการต่าง ๆ ทำหน้าที่ประสานงาน
8. การดำเนินการทุกอย่างในการบำรุงขวัญ กระตุ้นและให้กำลังใจ เพื่อให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ทุกคนทั้งหน่วยงาน ทำงานอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
9. การประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับความมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น
10. การพิจารณางานในอนาคต และการตั้งความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานไว้รับสถานการณ์ในอนาคต พร้อมกับเตรียมลู่ทางตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไปในอนาคต

ความหมายการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย และการศึกษาขั้นพื้นฐานยังเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทยที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งประกอบ ด้วยทักษะสำหรับการเรียนรู้ที่จำเป็นและเนื้อหาสาระของการเรียนขั้นพื้นฐาน อันเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิตปรับปรุงคุณภาพชีวิต และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ พัฒนาการของประเทศที่พัฒนาแล้วได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของประชากรมีความ สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 39)

พุลย์ชัย ยาวิราช (2550:95) ได้ให้ความหมายว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม

การสร้างสรรค้จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับก่อนอุดมศึกษาเช่นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนศูนย์การเรียนรู้วิทยาลัย สถานประกอบการ เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545:95) พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรา 4 คำว่า “สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความหมายของ “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545:15) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า เป็นสถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ไปจนจบชั้นมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ใช้เวลา 12 ปี โดยช่วงปลายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาผู้เรียนอาจเลือกศึกษาในสายอาชีพแทนสายสามัญก็ได้

สรุป สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้ ในระดับก่อนอุดมศึกษา ให้แก่บุคคลและสังคม เพื่อเกิดทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล และสังคม ดังนั้นบุคคล และสังคมจึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในระดับนี้ด้วยอย่างเต็มที่

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พูลย์ชัย ยาวีราช (2550:96) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในการให้บริการทางการศึกษาอย่างประสานสัมพันธ์กันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รุ่ง แก้วแดง (2543:56) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาในการปฏิรูปการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของคนให้ประสบความสำเร็จนั้นจุดที่ต้องปฏิวัติ คือ โรงเรียนหรือสถานศึกษา

สมบุญรณ์ พรรณนาภ (2521:26) การบริหารสถานศึกษา (School Administration) เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ได้แก่การบริหารการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุสู่จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาโดยมีการประสานสัมพันธ์กันร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หน้าที่ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Sergiovanni (1987) หน้าที่ในกระบวนการบริหาร มีดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย และพัฒนาแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดคน เงิน และทรัพยากรทางกายภาพมารวมกันในวิธีที่ดีที่สุด เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินผลของผู้บริหาร การทบทวน การออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมาย และการรับผิดชอบในการทำนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการนำทาง (Guiding) การนิเทศติดตาม (Supervising) ผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับผิดชอบในการทำนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

พูลย์ชัย ยาวีราช (2550:99) หน้าที่ในกระบวนการบริหาร คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การตั้งเป้าหมายและพิจารณาหาวิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การตรวจสอบตนเอง การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์ การคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางการปฏิบัติและความจำเป็น การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้ การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด และการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนอย่างทั่วถึง
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดแบ่งงาน และจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ทำงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย การระบุและอธิบายถึงงานที่จะดำเนินการ การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน และการอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงาน การมอบหมายงาน การทบทวนและปรับโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร กำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ การทบทวน

การปรับปรุงภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ และการติดต่อสื่อสารในการะบวนการของการจัดคนเข้าทำงานอย่างทั่วถึง

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การสรรหา คัดเลือก บุคคลและจัดเข้าทำงาน โดยจัดสวัสดิการและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา คัดเลือกบุคคล การกำหนดอัตราจ้าง เงินเดือน และผลตอบแทนต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานและระหว่างบุคลากรด้วยกัน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ และการให้คุณโทษแก่บุคคล

4. การนำ (Leading) หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัล การยกย่องสรรเสริญ การจัดสภาพแวดล้อม การทบทวนและการปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำ

5. การสั่งงาน (Directing) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคลากรนำไปปฏิบัติซึ่งผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการสั่งงาน และการสื่อสารเป็นต้น ประกอบด้วย การจูงใจและกระตุ้นให้ทำงาน การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน ภาวะผู้นำ และการสอนงาน/การฝึกอบรม

6. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จะต้องทำให้การทำงานบรรลุผล หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงาน และดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา AASA (The American Association of School Administrators) อ้างถึงใน ภาววิชา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2542 :74) มีความเห็นว่า หน้าที่ของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้น

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผน และกำหนดโครงการว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร มอบหมายให้ใครทำ ทำที่ไหน และจะทำเมื่อไร เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา

2. การสรรหา (Allocation) เป็น การสรรหาบุคคล วัสดุอุปกรณ์และปัจจัยที่ถูกต้องที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Stimulation) การให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. การประสานงาน (Coordinating) ให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพบปะประชุม สัมมนา แสดงความคิดเห็น ชักถาม เรื่องของหน่วยงานในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ และความมุ่งหมาย

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) เพื่อเป็นการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทราบปัญหาข้อขัดข้องอันที่จะหาทางปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

Koontz and Donnell (อ้างถึงใน จันทราณี สมนนวม, 2545:42) หน้าที่ของการบริหารมีดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ ในแผนงานดำเนินการต้องมีการจัดองค์การที่ดี โดยการนำปัจจัยทางการบริหารเช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การจูงใจ (Motivating) เป็นการอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสารและการเป็นผู้นำในการดำเนินการ เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่วางไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

Schermerhorn (1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) หน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น ๆ

3. การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยทั่วไปคนเรามักพิจารณา สมรรถภาพของผู้บริหารในด้านภายนอกแต่เพียงด้านเดียว แต่เพียงผิวดิน ว่าเขาเป็นอย่างไร เท่านั้นแต่ไม่ได้ดูว่าเขาทำอะไร มีวิธีการทำงานอย่างไร ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะดังต่อไปนี้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2551:19) มีอยู่ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะนี้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานด้านกิจกรรมเฉพาะอย่าง เกี่ยวกับ วิธีการ กระบวนการ เทคนิค ที่ต้องอาศัยความรู้ การวิเคราะห์ รู้จักใช้เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผังการสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียนนักเรียน สัมภาษณ์ประชากรนักเรียน เข้าใจแบบฟอร์มทะเบียน การบัญชี การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท จำเป็นต้องมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์ให้คนอื่นเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องมีทักษะในด้านนี้มากที่สุด โดยเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากมีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีหน่วยงานย่อยกระทบกระเทือนในส่วนอื่นด้วย ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วินิจฉัย วางแผน ประสานงานได้เป็นอย่างดี

ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2548:90-98) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษา สรุปได้คือ

1. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคม ได้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด เป็นการศึกษาตลอดชีวิต

2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

3. จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความเหมาะสม

4.ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ เช่น จัดตามธรรมชาติ และ ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละวัย และแต่ละคนจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดทั้ง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5.จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน

6.จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษอบรรลุตาม ความจำเป็นและเหมาะสม

7.จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการตลอดทั้งส่งเสริมให้มี กระบวนการวิจัยในการเรียน

8.บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป สอดคล้องกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

9.จัดการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพภายใน และภายนอกตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด

10. พัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรอื่นเพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทาง หลักการที่กำหนดตามการปฏิรูปการศึกษา

11. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน

ภารกิจของสถานศึกษาตามการปฏิรูปการศึกษาตามการกระจายอำนาจการบริหาร ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจาก วิเคราะห์จาก สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 8 – 11) จากงานวิจัยของ ดิเรก วรธรรมเศียร (2545:57-58) ที่ได้วิเคราะห์ภารกิจของโรงเรียนตาม ตามกรอบ แนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และงานวิจัยของ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2544:24-39) สรุปภารกิจการงานของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ดังต่อไปนี้

ในมาตรา 24 มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้ คือ

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 27 วรรคสอง ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับกรม วิทยาลัย และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้จัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรอบรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศใช้ในการจัดการศึกษา (1) รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ที่กฎหมายกำหนด (2) บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากร โดย สนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแลรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้ถือเป็นสิทธิของสถานศึกษา

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับ ที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา หรือเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สิน หรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา หรือเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต

หน้าที่หนึ่งที่สำคัญ คือการสืบทอดและสืบสานวัฒนธรรมสังคมให้แก่เยาวชน แม้ว่าจะไม่มีมาตราใดกำหนดหน้าที่นี้ไว้ชัดเจนแต่งานด้านนี้ก็ต่ออาศัยสถานศึกษาเป็นหลักด้วย

แนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติ ให้เป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 เพื่อให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการ การศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษา โดยตรง คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพราะจะทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร จัดการ เป็นไปตามหลักการ บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) เพื่อ สร้างรากฐานและ ความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาจนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6-7)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 12- 17) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 งานวิจัยของ กมล สูดประเสริฐ (2544:104-116) เรื่องรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ การวิจัยเชิงนโยบายเรื่องรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2544:129-136) ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ในแต่ละด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.ด้านการบริหารงานวิชาการ

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน สังคม อย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

- 1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 4.การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 5.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6.การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 7.การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.ด้านการบริหารงานงบประมาณ

หลักการและแนวคิด

1.ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรรเพิ่มเติม ให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

2.มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานงบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3)การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

3.มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและพัฒนาการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดตั้งงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.4 การรายงานผล
3. การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - 3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายผลผลิต
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 เรื่องทุนการศึกษา
 - 4.2 กองทุนกั๊ยมเพื่อการศึกษา
 - 4.3 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
 - 4.4 การจัดการทรัพยากร
 - 4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่
หลากหลาย
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
- 6.การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 6.3 การจัดรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ

- 7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
- 7.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 7.4 การจัดหาพัสดุ
- 7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

3.ด้านการบริหารงานบุคคล

หลักการและแนวคิด

ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่ายภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

15.2 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.การบริหารงานทั่วไป

หลักการและแนวคิด

ฝ่ายงานการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากจะมองในแง่ของเป้าหมายการบริหารงานฝ่ายนี้วัตถุประสงค์ก็ เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุน การจัดการศึกษา ซึ่งขอขยายและภารกิจงานมีดังต่อไปนี้

ขอบข่ายและภารกิจ

- 1.การดำเนินงานธุรการ
- 2.งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 5.การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ
 - 5.1 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ
 - 5.2 การพัฒนาองค์การ
- 6.งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7.การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 8.การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10.การรับนักเรียน
- 11.การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 12.งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 13.การประชาสัมพันธ์
14. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 16.งานบริการสาธารณะ
17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา

ความหมายและความสำคัญของทรัพยากรการศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน,2542: 503) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2545:5) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลาง อาจอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่น ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงานขององค์การสำเร็จได้
กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2551:10) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรการศึกษา หมายถึง

บุคลากร อาคารสถานที่ หรือแหล่งเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ เพื่อการเรียนรู้ และงบประมาณ ที่ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ,(2549:64) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษามบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรการศึกษาที่เป็นพื้นฐานประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money resource) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management resource) ในปัจจุบัน มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษาเกิดขึ้น คือ ทรัพยากรที่ใช้แล้วสิ้นเปลือง ได้แก่ ทรัพยากรเวลา (Time resource) และทรัพยากรที่ล้ำสมัย คือ ทรัพยากรเทคโนโลยี (Technology resource)

รุ่งแก้ว แดง, (2546:108-109)ได้ให้ความหมายว่าทรัพยากรการศึกษา หมายถึง ความรู้ทุกเรื่องที่มีในชุมชน รวมไปถึง ภูมิปัญญา เทคโนโลยี ต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ ที่มีอยู่ในชุมชนที่นำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ วัสดุต่าง ๆ บุคลากร เวลา ข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินหรืองบประมาณ ทรัพยากร ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน(In cash) ได้แก่ เงินงบประมาณจากส่วนกลาง จากการบริจาคในท้องถิ่น
2. ทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน (In Kind) ได้แก่ ความคิด คำแนะนำ ความร่วมมือที่ได้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้ และวัสดุต่าง ๆ ในชุมชน รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดินและอาคารสถานที่ และเวลาที่บุคคลในสังคมสละให้กับการศึกษา

ซึ่งจากแนวคิดเดิมของผู้บริหารสถานศึกษาจะมองทรัพยากรการศึกษาแค่เงินงบประมาณ หากแต่มองถึงความหมายของทรัพยากรข้างต้น จะพบว่า ทรัพยากรนั้นกว้างกว่าเงินงบประมาณ สถานศึกษาควรพิจารณาว่า ทรัพยากรในสถานศึกษามีอะไรบ้างและสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมาใช้ในการจัดการศึกษากันอย่างไร ถ้าไม่เพียงพอจะมีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างไร ถึงจะเป็นแนวคิดในการบริหารแบบใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546:1) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non – financial Resources) และทรัพยากรที่เป็นเงิน (financial Resources) โดยทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non – financial Resources) โดยครอบคลุมปัจจัยหลัก คือ บุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการผสมผสานการใช้ปัจจัย ในการจัดการหรือกระบวนการ และทรัพยากรที่เป็นเงิน (financial Resources) โดย ทรัพยากรทางการศึกษานั้นเป็น ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำมาใช้เพื่อการจัด

การศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท ที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2544 : 5-6) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรการศึกษา มีความหมายโดยจำแนกได้สองแนวทาง คือ

1. ความหมายโดยแคบ ทรัพยากรการศึกษา หมายถึงปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้เพื่อจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่ จะเป็นในรูปของเงินงบประมาณ ทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือน และค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ กับรายจ่ายด้านการลงทุน

2. ความหมายโดยกว้าง ทรัพยากรการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการ ในการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้น ให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณทางการศึกษา รวมถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการตั้งและระดมสรรพกำลังในสังคม เข้ามาสนับสนุน ส่งเสริม เกื้อหนุนการศึกษาในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน หรือวัสดุอุปกรณ์ หรือเวลาที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาในแง่ของสละเวลามาให้บริการทางการศึกษา จากบุคคลภายในในสังคม ที่ไม่ใช่ ครู อาจารย์ประจำ ทรัพยากรการศึกษายังหมายรวมถึง ทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนคลื่นวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา

Cohn, 1975; Cohn and Geske, (1990:160- 166) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในที่ใช้ในกระบวนการผลิตทางการศึกษา สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบจากแหล่งที่มาคือ

1. ทรัพยากรในสถานศึกษา (School Input) ประกอบไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Input) ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร นักการภารโรง เลขานุการ พนักงานอื่น ๆ และผู้ให้คำปรึกษาหรืออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Input) ได้แก่ ลักษณะของสิ่งปลูกสร้าง และเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องเก็บอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2. ทรัพยากรนอกสถานศึกษา (Nonschool Input) ได้แก่ อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว เช่น รายได้ของครอบครัว ระดับ การศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน มาตรฐานความเป็นอยู่ เชื้อชาติ ทัศนคติของชุมชน ความสามารถพื้นฐานของนักเรียนก่อนและเข้ารับการศึกษา รวมถึงสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาและชุมชน

ประเภทของทรัพยากร

สุทธาทิพย์ งามนิล (2538:57) ได้แบ่งทรัพยากรทางการศึกษา เป็น 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครู อาจารย์โรงเรียน ผู้นำท้องถิ่น ด้านปกครอง ด้านผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น
2. ทรัพยากรทางธรรมชาติ เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง ฯลฯ
3. ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่ราชการ สถานประกอบการ สถานประกอบอาชีพอิสระ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ฯลฯ
4. ทรัพยากรทางสังคม เช่น ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน กิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ฯลฯ

อุทัย บุญประเสริฐ (2537) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. ทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นธรรมชาติ เช่น แสงแดด น้ำ อากาศ แผ่นดิน ที่ดิน สัตว์ พืช ป่า ภูเขา แร่ธาตุต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในชุมชน
2. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ประชาชน บุคคล ที่มีอยู่ในชุมชนโดยเฉพาะ และบุคคลที่มาจากชุมชนอื่น หรือผู้ที่ได้รับการเชิญมาร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาในโอกาส ต่าง ๆ เช่น พระเจ้าหน้าทีของรัฐ พ่อค้า เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิ และอื่น ๆ
3. ทรัพยากรที่เป็นลักษณะสถาบันในชุมชน ได้แก่ องค์กรต่าง ๆ เช่น วัด ตลาด ห้องสมุดประชาชน สถานีอนามัย ศาลาประชาคม เทศบาล กลุ่มการเมือง เป็นต้น
4. ทรัพยากรทางเทคนิค หมายถึง สิ่งที่แสดงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ นวัตกรรมด้านต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ของมนุษย์ช่วยให้เด็กเกิดจินตนาการ เกิดแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์
5. ทรัพยากรในรูปของกิจกรรมในชุมชน กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ การปฏิบัติของทางราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ กิจกรรมความเคลื่อนไหว เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ในชุมชน สถานศึกษาอาจนำนักเรียนไปศึกษาหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ เช่นการรณรงค์เพื่อรักษาความสะอาด การส่งเสริมการสนับสนุนการออกเสียงเลือกตั้งและกระบวนการประชาธิปไตย ในชุมชน การปรับปรุงแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ของชุมชน เป็นต้น

6. ทรัพยากรด้านการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปของเงิน ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้มีฐานะดี จากผู้ยินดีจะบริจาค จากผู้ที่ต้องการสละทรัพย์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ทศนีย์ เบญจศิลารักษ์ (2533: 35) ได้แบ่งทรัพยากรการศึกษา เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ทรัพยากรทางบุคคล
2. ทรัพยากรทางธรรมชาติ
3. ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น
4. ทรัพยากรทางสังคม

นฤมล ต้นสุรเศรษฐ์ (2533: 13) ได้แบ่งทรัพยากรการศึกษา เป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทบุคคล คือ บุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน
2. ประเภททรัพยากรธรรมชาติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ในด้านการศึกษาคือ ความรู้ ช่วยให้รู้ถึงประวัติความเป็นมาของมนุษย์ เช่น น้ำ ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุ ฯลฯ
3. ประเภทสื่อ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หนังสือ ฯลฯ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ และวัสดุอาคารสถานที่ เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑ์ สถานประกอบการ ธุรกิจ ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

Nichols (1971: 341-347) ได้แบ่งทรัพยากรออกเป็น 8 ประเภท คือ

1. ผู้ชำนาญพิเศษ (Specialists) เช่น นักดนตรี จิตรกร ผู้ชำนาญด้านอดิเรก นักกีฬาอาชีพ พนักงานซื้อขายบริการ พ่อค้า นักธุรกิจ นายธนาคาร นักอุตสาหกรรม ช่างนา
2. พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน (Parents Of Students)
3. ตัวแทนขององค์กรต่าง ๆ (Agency Representatives) ได้แก่ บุคคลที่เป็นตัวแทนของสังคมเทศบาล ศูนย์วัฒนธรรม และหน่วยงานอื่น ๆ
4. ผู้แทนทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรม (Business and industrial Representatives) บุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม งานขนส่ง เหมือนแร่ เทศบาล กิจการค้าขายต่าง ๆ งานการเงินและประกันภัย
5. ผู้แทนของรัฐบาล (Government Representatives) เช่น นายกเทศมนตรี คณะกรรมการของจังหวัด ตำรวจ พนักงานดับเพลิง เจ้าหน้าที่อนามัย และอื่น ๆ
6. คณะกรรมการผู้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน (Citizens Advisory Committees) เช่น กรรมการศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษา คณะครูในสถานศึกษา

7. ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) ประกอบด้วย พืช สัตว์ป่า น้ำ ดิน แร่ธาตุ วัตถุทางธรรมชาติต่าง ๆ

8. สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น (Man – made Resources) ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องบิน ถนน รถไฟ รถยนต์ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ปุศณียสถาน รูปปั้น และอื่น ๆ ในสถานศึกษา เช่น กระดานดำ โต๊ะเรียน โทรทัศน์ และเครื่องคอมพิวเตอร์

ทรัพยากรในการบริหารการศึกษา

ทรัพยากรทางการบริหาร สามารถแยกได้เป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ และแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้คือ

แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์

Bender (1983 : 6- 7) ได้แบ่งทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ
2. ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ ที่ดิน (Land) เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities) เครื่องมือ (Equipment) วัสดุและ / หรือพลังงาน (Materials and / or Energy)
3. ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้
4. ข้อสนเทศ ได้แก่ ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) ละมุนภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

แนวคิดด้านการบริหาร

การบริหารกิจการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการหรือธุรกิจก็ตามจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารให้ความสนใจเพื่อใช้เป็นปัจจัยนำเข้าองค์การเพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหารการศึกษามีดังนี้คือ

วิรัช วิรัชนิภาพวรรณ (2552:3) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเรียกว่า 3M -11M หรืออาจเรียกว่าทรัพยากรการบริหารจัดการหรือทรัพยากรการจัดการ (Management resource) ได้แก่

1.3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป) ตัวอย่างเช่นการวางแผน การบังคับบัญชา และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)

2. 4M เช่น Management Money Man Materials (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3. 5M เช่น Man Money Management Materials Morality (การบริหารคุณธรรมหรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Materials Method Measurement

4. 6M เช่น Man Money Management Materials Morality Market (ตลาดผู้รับบริการ หรือประชาชนผู้รับบริการ)

5.7M เช่น Man Money Management Materials Morality Market Message (การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร)

6. 8M เช่น Man Money Management Materials Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7. 9M เช่น Man Money Management Materials Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

8. 10M เช่น Man Money Management Materials Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงานหรือการประนีประนอม)

9. 11M เช่น Man Money Management Materials Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 44-45) ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารการศึกษา ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน ที่เรียกว่า 4M'S คือ

1. Man (กำลังคน) เนื่องจากใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น
2. Money (เงิน) ในด้านงบประมาณหน่วยงานการศึกษาใช้งบประมาณมากที่สุด
3. Materials (วัสดุสิ่งของ) วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการศึกษาพบว่ามีค่าใช้จ่ายในวัสดุ สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ มากที่สุดที่รัฐลงทุนให้ในแต่ละรอบปี
4. Management (ระบบบริหารจัดการ) ระบบบริหารการศึกษามีความซับซ้อนในเชิงบริหารมากกว่าการจัดการธุรกิจอื่น การศึกษามีความต้องการระบบบริหารที่ดี มีกำลังคนที่มีมากที่สุด กำลังเงินและกำลังวัสดุที่มากที่สุดกว่างานธุรกิจด้านอื่น

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2545:42-43) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษานั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ 4 ประการ หรือ 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรเปรียบเสมือนปัจจัยสี่ของการบริหารเพราะว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ การขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่อาจทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพได้เต็มที่ การพิจารณาเรื่องทรัพยากรการบริหารมีข้อแตกต่างระหว่างนักวิชาการเช่นเดียวกับการวิเคราะห์กระบวนการบริหาร ถึงแม้ส่วนใหญ่จะยอมรับว่า 4 M's เป็นปัจจัยพื้นฐานบางวงการก็เห็นว่า 3 M's ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) การจัดการ (Management) น่าจะเพียงพอ เพราะว่าเมื่อมีเงินแล้วก็อาจจัดหาวัสดุสิ่งของได้ตามต้องการ ฝ่ายธุรกิจเอกชนก็มักจะถือ 6 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) วิธีการ (Morality) และตลาด (Market)

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2544 : 12-13) ทรัพยากรการบริหารการศึกษา ก็เหมือนกับทรัพยากรในการบริหารอื่น ที่เป็นปัจจัยหลัก 4 ด้าน คือ การจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์

1. ปัจจัยด้านการจัดการ ก็คือ กรรมวิธีที่ใช้ในการดำเนินการบริหาร ตามหลักหรือสภาพที่ตั้งที่เป็นเอกเทศ และเป็นอิสระจากระบบอื่น

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรในด้านบุคลากร การศึกษาใช้กำลังคนมากที่สุดเพราะการศึกษามีหลายระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ เป็นทั้งผู้ให้โอกาส เช่น ครู เจ้าหน้าที่ ฯลฯ) และผู้รับโอกาส (นักเรียน) การบริหารจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบและวิธีการโดยเฉพาะของตนเอง คนที่มาทำหน้าที่ให้โอกาสทางการศึกษาทั่วไป มีความรู้โดยวุฒิและโดยประสบการณ์สูงกว่า กลุ่มข้าราชการอื่นทั้งนี้เพราะภารกิจทางการศึกษามีผลต่อชีวิตของคนเป็นอย่างมาก และอาชีพทางการศึกษาเป็นอาชีพแม่ในการสร้างคน นั้นหมายถึง เพราะการศึกษานั้นเป็นการผลิตและพัฒนาคนเพื่อส่งต่อไปยังอาชีพอื่น ๆ ด้วย

3. ปัจจัยด้านด้านการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอีกตัวหนึ่งเช่นกัน เพราะภารกิจของการศึกษาเป็นภารกิจที่ใช้เงินมากที่สุด เพราะผู้รับบริการทางการศึกษา มีจำนวนมากต้องใช้งบประมาณในปริมาณที่มาก

4. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เนื่องจากการจัดการศึกษานั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยในด้านนี้เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546,40-41) ทรัพยากรทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับระบบบริหารจัดการ ในมุมมองของการบริหารเชิงระบบ นั้น ทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้า เป็นตัวป้อนที่เป็นองค์ประกอบของระบบซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการคือ

- 1) ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นในการผลิต หรือให้บริการ
- 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) จากการใช้ศักยภาพในการบริหารและเทคโนโลยีขององค์กรในการเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้า (Input) เป็นปัจจัยออก
- 3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วยผลผลิต การให้บริการ ที่องค์การผลิตขึ้น
- 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลลัพธ์ และสถานะขององค์การที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

ซึ่งปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบโดยทั่วไป หากขาดปัจจัยป้อนเข้าแล้วก็ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจขององค์กรนั้นได้ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น เช่นเดียวกับ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา คือ ตัวกลางที่ช่วยให้การดำเนินงานการศึกษา หรือกิจกรรมของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ เงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

สรุป ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดคุณภาพของการจัดการศึกษาคือ ทรัพยากรการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างแท้จริง คือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มุ่งที่ประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร ทรัพยากรการศึกษาอย่างแท้จริง โดยทรัพยากรการศึกษา คือ เงิน คน ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ ที่ใช้ในการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา

ความหมายและการบริหารทรัพยากรการศึกษา

หวน พิณรุฬันธ์ (2528:16) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษาหมายถึง การพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546: 113-127) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษา หมายถึง เป็นวิธีที่ช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา โดยประสิทธิภาพ คือ การวัดโดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับทรัพยากรที่ใช้ไป การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ประสิทธิภาพ

คือ การได้ผลตามที่ต้องการ กำหนดไว้ในนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับนโยบายกระทรวง

สถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารทรัพยากรที่ชัดเจนดังนี้คือ

1. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณกับการบริหารและการจัดการศึกษา นำเรื่อง ที่สถานศึกษากำหนด ทั้ง วิสัยทัศน์ นโยบาย แผน และการประเมินผลเป็นตัวตั้งแล้วนำทรัพยากร หรืองบประมาณมาเป็นตัวสนับสนุน

2. กำหนดความจำเป็นของหมวดรายจ่ายหรือการเลือกลงทุน จัดลำดับความสำคัญของ หมวดรายจ่าย

3. เลือกระบบบัญชีที่ดีสำหรับแสดงเงินงบประมาณที่สามารถสะท้อนถึงต้นทุนของการจัดการศึกษาและสะดวกต่อการใช้สอย

4. การเงินและพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง ต้องทำอย่างเป็นระบบ และมีหลักฐานชัดเจน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549:64-65) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากร การศึกษาตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง ความมีอิสระคล่องตัวในการบริหาร ทั้งการเงิน สินทรัพย์ และบุคลากร โดยสถานศึกษาต้องมีวิธีการ ดำเนินการ การจัดทำแผนการหารายได้และแผนการใช้จ่ายเงิน การควบคุมดูแลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด มีระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ เป็นปัจจุบัน และครอบคลุมการ ดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรทุกด้าน มีเอกสารหลักฐานให้ตรวจสอบได้สะดวกตลอดเวลา เพื่อ ความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ กรอบในการบริหารมีดังนี้คือ

1. มีการวางแผนการเงิน การจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนดำเนินงานและการ พิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรม โปร่งใส

2. มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3. มีการจัดการเกี่ยวกับการรับ และการจ่ายเงิน ทั้งเงินงบประมาณและนอกงบประมาณที่ สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4. มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชีและพัสดุที่รัดกุม

5. มีการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ

6. มีการเก็บเอกสาร หลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อ การค้นหาและอ้างอิง

7. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดการองค์กรในการบริหาร การเงินของสถานศึกษาที่ชัดเจน

ดิเรก วรณเศียร (2545: 57-58) ได้วิเคราะห์ภารกิจการบริหารโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 งานวิจัยของ กมล สุดประเสริฐ (2544:104-116) เรื่องรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ และงานวิจัยของ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2544:24-39) เรื่องโครงการปฏิรูปด้านระบบบริหาร และการเงินทางการศึกษาภายใต้โครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปภารกิจการบริหารด้านการบริหารการเงิน งบประมาณ ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งงบประมาณ
 2. การจัดสรรงบประมาณ (การจัดสรร การเบิกจ่าย การอนุมัติ การโอนการเปลี่ยนแปลง และการรายงานผลงบประมาณ)
 3. การตรวจสอบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ และติดตามผลการดำเนินงาน
 4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (ประกอบด้วย การจัดหาทุนการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากร การส่งเสริมการจัดหารายได้ และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย)
 5. การบริหารงานการเงิน(ประกอบด้วย การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง)
 6. การบริหารบัญชี (ประกอบด้วย การจัดทำบัญชี การจัดทำทะเบียนทางการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน การจัดทำ จัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน รายงาน)
 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ (ประกอบด้วย การวางแผนจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์)
- Hun and Pierce (1958:480) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษา คือ
- 1.การวางแผนการเงิน
 - 2.การจัดหาให้ได้มาซึ่งเงินและสินทรัพย์
 - 3.การจัดสรรเงินและสินทรัพย์อย่างเหมาะสม
 - 4.การบริหารจัดการให้เกิดการใช้เงินและสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด

บทบาทของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรและการบริหารทรัพยากรการศึกษา

สนอง เครือมาก (2537: 17) กล่าวว่า ผู้บริหารในสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญมากที่สุดที่มีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาที่มีอยู่เกิดประโยชน์มากที่สุดในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่ การใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด และยังเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษา นั้นมีหากมีความสามารถและมีหลักในการจัดการศึกษา การใช้บุคลากร การใช้เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และเวลา ให้ “เป็น” หรือให้มาก ย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้รับประโยชน์ต่อภารกิจของสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งมีวิธีการดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้คือ

1. การจัดการ เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่จำเป็นต้องจัดระบบการจัดการให้ชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับสถานภาพหรือลักษณะของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการ เป็นอย่างมาก แม้จะวางแผนไว้เป็นอย่างดี แต่ถ้าขาดระบบการจัดการที่ดี ก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งอาจมีการจัดการในรูปของโครงการ เกี่ยวกับการวางแผนและจัดการ (Planning and Management: P & M) เพื่อมีเป้าหมายในการจัดการอย่างไร จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้ “ในการจัดการจำเป็นต้องคำนึงถึงเวลาและทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ถ้าใช้เวลา มากก็ย่อมหมายถึงการลงทุนเกี่ยวกับคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์มากตามไปด้วย

2. บุคลากร ในสถานศึกษานั้นอาจมีหลายฝ่าย ดังนี้

- 2.1 ต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนในแต่ละคน โดยควรยึดหลักความเสมอภาค ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนภารกิจหลักของสถานศึกษา ถ้าจำเป็นต้องใช้ ต้องดูจากหน้าที่หลัก หน้าที่สนับสนุน และหน้าที่บริการ ว่ามีความเหมาะสมกับคนใด เพื่อประกอบกัน

- 2.2 มีการกำกับติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดตัวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการวางแผนและกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

- 2.3 มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่บุคลากรปฏิบัติงาน

- 2.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยประเมินประกอบกรวางแผน หรือผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถนำมาพิจารณาความดีความชอบ หรือส่งเสริมความก้าวหน้า

2.5 เงินหรืองบประมาณ ก็เป็นปัจจัยข้อหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้ ควรมีการ วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณ โดยยึดหลักการจัดกิจกรรมที่มีผลใกล้ตัวนักเรียนมากที่สุดก่อน และให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย มีการวางแนวทางที่ให้ได้ว่าซึ่งเงินนอกงบประมาณจากชุมชน หรือแหล่งอื่น หรือจากกิจกรรมของสถานศึกษาเอง และต้องมีการจัดระบบการเงินให้ถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน และให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยการประเมินผลการใช้เงินหรืองบประมาณ

2.6 วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารต้องมีการวางระบบในการจัดหาและการใช้วัสดุอุปกรณ์ ตามความจำเป็นเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และเต็มตามศักยภาพของสิ่งนั้น ๆ

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2545: 23 – 24) กล่าวว่า บทบาทและภารกิจของ ผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา และในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรการศึกษาบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษามีภารกิจดังนี้คือ

1. **การกำหนดนโยบาย และแผนของสถานศึกษา** แผนของสถานศึกษาสามารถแปลออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ประการแรกผู้บริหารต้องจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาของตนขึ้น เพื่อจะได้ทราบว่าช่วงเวลาต่าง ๆ ที่ต้องจัดทำกิจกรรมอะไรบ้าง

2. **การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ** จากการทำแผนกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยจัดทำในรูปของแผนงาน หรืองบประมาณที่ต้องการของสถานศึกษา จำแนกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เรียงลำดับความสำคัญของโครงการชัดเจนว่าควรดำเนินกิจกรรมใดก่อน – หลัง เพื่อสะดวกในการบริหารทรัพยากรที่ได้มาสอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ

3. **การแสวงหาทรัพยากร** บทบาทในการแสวงหาทรัพยากรของผู้บริหารนี้ เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมตามโครงการของสถานศึกษา โดยต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค ซึ่งแหล่งทรัพยากรการศึกษา ประกอบด้วย งบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ เงินจากการลงทุน ทรัพยากรจากชุมชน แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ เป็นต้น

4. **การจัดสรรทรัพยากร** ทรัพยากรที่ได้มานั้นอาจได้มาในรูป ของจำนวนรวม และทรัพยากรจำแนกเป็นรายโครงการหรือกิจกรรม หากได้มาในรูปของจำนวนรวม ผู้บริหารต้องพยายามจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาให้กับโครงการ – กิจกรรม ต่าง ๆ อาจดำเนินการดังนี้

4.1 กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร เช่น ความสอดคล้องกับนโยบาย การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนผู้รับบริการ

4.2 เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ พิจารณาจากความเร่งด่วนของโครงการ หรือความสนองตอบต่อนโยบายของโรงเรียนหรือหน่วยเหนือ เป็นหลักโดยเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ

4.3 ตามหลักความพร้อมของโครงการเป็นการจัดสรรตามความพร้อมว่าโครงการใดมีความพร้อมในการดำเนินการมากจัดสรรให้ก่อนโครงการที่ยังไม่มีความพร้อม

5. การใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีขั้นตอน คือ 1) กำหนดแผนการใช้ กำหนดทรัพยากรให้สอดคล้องกับกิจกรรมของโครงการ เช่น การใช้กระดาษ ใช้ในกิจกรรมขั้นตอนใด เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรที่ได้มาเก็บไว้โดยเปล่าประโยชน์ 2) ควบคุมการใช้เป็นการดูแลการใช้ทรัพยากรของผู้เกี่ยวข้องในการประหยัด และเกิดมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินการใช้ทรัพยากร มีความสำคัญมาก ผู้บริหารส่วนใหญ่มักมองข้ามการประเมินการใช้ทรัพยากรอาจมองในด้าน ต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ทรัพยากรบางอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบกิจกรรมมีประสิทธิภาพตรงกับที่ต้องการเพียงใด 2) ประสิทธิภาพของทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้รับทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรนั้นตรงกับเป้าหมาย 3) ความเพียงพอของทรัพยากร ประเมินดูว่าทรัพยากรที่ใช้ในนั้นเพียงพอกับความต้องการหรือไม่ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ผลจากการประเมินนั้นผู้บริหารจะได้นำไปปรับปรุงด้านต่าง ๆ เช่นการจัดสรรการใช้ และการควบคุม เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 71-72) บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันประการหนึ่งคือการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งแหล่งทุนและทรัพยากรทางการศึกษามีอยู่หลากหลายทั้งที่เป็น เงิน บุคคล ภูมิปัญญา และอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเสาะแสวงหาทุนและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จากแหล่งต่าง ๆ

แหล่งที่มาของทรัพยากร

หวน พิณรุฬพันธ์ (2528:17) แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่

- 1.งบประมาณแผ่นดิน เช่น หมวดเงินเดือนค่าจ้าง หมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 2.เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค ขายผลิตผลของสถานศึกษา

- 3.เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชนได้จากเจ้าของกิจการลงทุน อาจเป็นเอกชนมูลนิธิ สมาคม

4. ทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์กรต่างๆ เช่น บริษัท ธนาคาร สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 71) แหล่งทรัพยากรการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่

1. งบประมาณแผ่นดิน จากรัฐจัดสรรให้ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์จัดให้ตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ สถานศึกษาสามารถระดมทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ด้วย วิธีการต่าง ๆ ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. เงินจากการลงทุน

4. ทรัพยากรจากชุมชน เป็นแหล่งทุนและทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่สถานศึกษาจะได้รับ การสนับสนุนทั้งที่เป็นเงินและทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ตลอดจน ทุนที่เป็นบุคคล ผู้บริหารต้องมีวิธีการระดมทุนและทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้จากชุมชน

5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ ได้ในรูปของทุน ผู้เชี่ยวชาญ หรือวัสดุอุปกรณ์

กระบวนการบริหารทรัพยากรการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 74-77) กระบวนการบริหารทรัพยากรการศึกษาที่สำคัญคือ การวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายละเอียดมีดังนี้

1. การวางแผนการบริหารทรัพยากรการศึกษา จากกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สถานศึกษาต้องมีการจัดเตรียมการในเรื่องต่าง คือ

1.1. การจัดทำระบบสารสนเทศ ของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบข้อมูลรายงานไปยังหน่วยบริหาร ระดับต่าง ๆ เช่น เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฯลฯ ข้อมูลต่าง ๆ เช่น จำนวนนักเรียน ข้อมูลด้านวัสดุครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการจัดสรร งบประมาณและสินทรัพย์ต่าง ๆ

1.2. มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์พัฒนา รูปแบบ วิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่สะท้อนและเป็นไปตามหลักการจัดสรรทรัพยากร ทางการศึกษา ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3. สถานศึกษาจัดให้มีมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ประการ (7 Hurdles) ตามแนวทางสำนักงานงบประมาณกำหนดประกอบด้วย

1.3.1. การวางแผนงบประมาณ (Budgeting Planning)

- 1.3.2. การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม (Activity Costing)
- 1.3.3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง(Procurement Management)
- 1.3.4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (Financial Management and Budgeting Control)
- 1.3.5. การบริหารสินทรัพย์ (Asset Management)
- 1.3.6. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Financial and Performance Reporting)
- 1.3.7. การตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

1.4. เปลี่ยนระบบบัญชีจากเกณฑ์เงินสด (Cash basis) เป็นเกณฑ์พึงรับพึงจ่าย (Accrual basis) เป็นกลไกในการบริหารและควบคุมเพื่อประโยชน์ในการคิดต้นทุนค่าใช้จ่ายและการติดตามตรวจสอบประเมินผลการใช้ทรัพยากร

1.5. ต้องมีระบบการตรวจสอบ สุ่มตรวจ การเสนอของบประมาณตามตัวผู้เรียน และการใช้งบประมาณเพื่อแสวงหาความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

2. การดำเนินการบริหารทรัพยากรการศึกษาของสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมีแนวปฏิบัติหลายประเด็น จึงต้องมีกิจกรรมหลายอย่างที่กำหนดบทบาทของสถานศึกษา กิจกรรมที่สำคัญ ๆ เพื่อสนองเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจ และรูปแบบการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องเน้นให้สถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรสินของสถานศึกษา ทั้งการจัดเก็บ และการใช้จ่ายรายได้และผลประโยชน์ จึงกำหนดแนวทางดังนี้คือ

2.1 การบริหารจัดการรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา อันเกิดจากการบริการหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากสินทรัพย์ของสถานศึกษา ตามข้อตกลงกับกรมธนารักษ์

2.2 สถานศึกษามีอิสระ คล่องตัวในการดำเนินการ ไม่เน้นการควบคุมการใช้จ่ายเงิน เน้นการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับระบบการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.3 การใช้จ่ายเป็นไปตามแผนพัฒนาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษา

2.4 ในส่วนเงินรายได้ของสถานศึกษา บริหารเงินตามที่หามาได้เท่านั้น

3. การควบคุมติดตาม ประเมินผล การบริหารทรัพยากรการศึกษาของสถานศึกษา มีหลักแนวคิดดังนี้

3.1 การตรวจสอบ เป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการเรียนการสอน โดยจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทางการเงินเชื่อมโยงกับผลผลิตและคุณภาพผลผลิต

3.2 บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน มีระบบรายงานติดตาม ประเมินผลและการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบดูแล

3.3 มีการตรวจสอบภายในของสถานศึกษาทุกระดับ

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2545: 20 – 21) กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดว่าเราต้องการอะไร ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และต้องการวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่า หากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องทำงานหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้ว จะต้องพิจารณาว่า จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใดในการจัดกิจกรรม เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ว่าต้องใช้คนเท่าใด อาจเป็น คน วัน หรือ คน เดือน แล้วแต่ลักษณะงาน หรือระยะเวลา ที่ต้องปฏิบัติงานนั้น นอกจากทรัพยากรมนุษย์แล้ว ต้องการทรัพยากรด้านอื่น ๆ อีกหรือไม่ ถ้าต้องการ จำนวนเท่าใด จึงจะเพียงพอ เช่น ต้องการทรัพยากรเงินเป็นค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนเท่าใด ต้องการวัสดุ อุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรเหล่านั้น เป็นหมวดหมู่และประการสำคัญคือ การกำหนดหรือวางแผนว่าใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อไร เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. แสวงหาทรัพยากร การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณของทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้วผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น อาจจัดสรรตามหลักการต่อไปนี้

4.1 ตามความรีบด่วนของงาน งานหรือกิจกรรมใดถ้าต้องการทำอย่างรีบด่วนเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมรีบด่วนก็จำเป็นจะต้องจัดสรรให้ก่อน

4.2 เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิม เป็นการจัดสรรเพื่อให้งานเดิมไม่ต้องชะงักหรือหยุดอยู่กับที่ เช่น การจัดสรรทรัพยากรเงินเพื่อเป็นเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่เดิมจะต้องจัดให้เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4.3 เพื่อจัดกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมปกติซึ่งจะต้องทำ เช่น เรื่องของงานธุรการ เป็นต้น

4.4 เพื่อพัฒนางานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาดังนั้นกิจกรรมใหม่ ๆ ควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ดำเนินไป

4.5 เพื่อทดแทนของเก่า ทรัพยากรบางอย่างจำเป็นจะต้องจัดสรรให้เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุดล้าสมัย

4.6 เพื่อทดแทนของเก่า ทรัพยากรบางอย่างจำเป็นจะต้องจัดสรรให้เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุดล้าสมัย

5. การควบคุมตรวจสอบ ผู้บริหารต้องมีการควบคุมทรัพยากรที่ได้จากการจัดสรรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้ายเพื่อประเมินดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกัน หรือไม่เพียงใด และมีปัญหาประการใดหรือไม่เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษานักวิชาการหลายท่านได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

งลักษณ์ วิรัชชัย (2543: (2-17) – (2-21)) หลักการในการบริหารทรัพยากรการศึกษในการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา มีหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) หลักความพอเพียงเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรในการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลและสังคม กล่าวได้ว่า การศึกษาทุกระบบมีวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรที่ต้องใช้หลักความพอเพียงภายใต้เงื่อนไขอันเนื่องมาจากความจำกัดของทรัพยากร และต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อจัดการศึกษาให้ได้ตามความต้องการมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) หลักความเป็นธรรม แยกได้เป็น 2 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบแรก คือ ความเป็นธรรมในแนวราบ (Horizontal Equity) หมายถึงการจัดสรรงบประมาณที่เท่าเทียมกันให้แก่นักเรียนหรือโรงเรียน ที่มีลักษณะเท่าเทียมกันได้ได้รับงบประมาณที่เท่าเทียมกัน Adams and White (1997) อธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของความ

เป็นธรรมในแนวราบ คือนักเรียนทุกคนมีความต้องการทางการศึกษา (educational needs) เป็นแบบเดียวกัน การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเป็นธรรมในแนวราบเป็นการตรวจสอบว่านักเรียนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน องค์ประกอบที่สอง คือความเป็นธรรมในแนวตั้ง (Vertical Equity) หมายถึงการจัดสรรงบประมาณให้แก่นักเรียนหรือโรงเรียนที่มีลักษณะต่าง กันให้ได้รับงบประมาณที่แตกต่างกัน ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ นักเรียนมีคุณลักษณะของความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันโดยเฉพาะนักเรียนที่เป็นผู้พิการ ประเด็นที่เป็นปัญหาคือ ยังไม่สามารถตอบได้ว่าการจัดสรรงบประมาณให้ต่างกัมนั้นควรจะมีความแตกต่างกันเป็นเท่าไร ปัญหาดังกล่าวทำให้การจัดสรรงบประมาณการศึกษาตามหลักความเป็นธรรมในแนวตั้งทำได้ค่อนข้างยาก

3.หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือความคุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษา และประสิทธิผลในด้านผลิตของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดโดยประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้ในปริมาณที่ต่ำสุดและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้ผลการจัดการศึกษาสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนด และประสิทธิผล หมายถึงการจัดทรัพยากรที่พอเพียงที่ทำให้ได้ผลสูงสุดตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ แม้ทรัพยากรที่มีอยู่จะเพิ่มหรือลดลง

4.หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) เป็นการจัดการทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติจริงตามเกณฑ์ ดังนี้คือ สามารถเข้าใจได้ง่าย มีความยืดหยุ่น (flexible) สามารถตรวจสอบด้านการเงินได้ (fiscal accountability) สามารถทำนายได้ (predictable) สามารถตรวจสอบด้านผลลัพธ์ได้ (outcome accountability) มีภาระในการจัดทำรายงานพอสมควร (reasonable reporting burden) ในด้านค่าใช้จ่ายและงานเอกสาร เป็นกลางในเรื่องการระบุประเภทของนักเรียน (identification neutral) เป็นรูปแบบที่อิงเรื่องต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost-based) มีการควบคุมด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost control) ค่าใช้จ่ายคงที่ตลอดช่วงเวลาเป็นกลางในด้านการได้งานทำ (placement neutral) หรือไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการมีงานทำของนักเรียน มีส่วนสัมพันธ์กับวิธีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาพิเศษ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2545: 17) หลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีหลักดังนี้

1.หลักความเสมอภาค (Equality) โดยเน้นความเสมอภาคในด้านคุณภาพมากกว่าด้านโอกาส เป็นการตอบคำถามว่าเราจะบริหารอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานหรือองค์การและผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนหรือสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ ความเสมอภาคในแนวตั้ง และความเสมอภาคในแนวราบ

2. หลักประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากร สิ่งที่ต้องคำนึงมากที่สุดในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด คือประสิทธิภาพ ในการบริหาร รวมทั้งประสิทธิภาพในการจัดสรร ประสิทธิภาพในการใช้ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรทั้งปวง ต้องหาแนวทางในการบริหารว่าในขณะที่มีทรัพยากรจำกัดนั้น เราจะใช้ทรัพยากรอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพนี้จะรวมทรัพยากรทุกประเภท คน เงิน วัสดุ อาคารสถานที่ หรือแม้แต่ที่ดิน

3. หลักประสิทธิผล หลักการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานก็คือการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ การใช้หรือการบริหารทรัพยากรก็คือการพยายามหาสิ่งมาช่วยเหลือสนับสนุนให้การดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย งานบางงานของหน่วยงานต้องล้มเหลวลงเพราะขาดทรัพยากร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) การบริหารทรัพยากรการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาจึงกำหนดหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาดังนี้ คือ

1.หลักความเป็นธรรม (Equity) เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่ากัน ความเป็นธรรมจึงรวมถึง ความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีลักษณะและความต้องการจำเป็นแบบเดียวกัน เป็นการให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคในแนวนอน (Horizontal Equity) และไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันสำหรับผู้ที่มีความต้องการและความจำเป็นไม่เหมือนกัน เป็นการให้ความเสมอภาคในแนวตั้ง (Vertical equity) เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

2. หลักความเสมอภาค (Equality) โดยพิจารณาความแตกต่างในสภาพและลักษณะของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีสภาพเหมือนกันควรได้เท่าเทียมกัน เช่น ขนาด ทำเลที่ตั้ง สภาพเศรษฐกิจแวดล้อมต่างกัน ก็พิจารณาไปตามความต้องการ

3. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา ต้องตระหนักถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร คือ ต้องคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายทุกหน่วยที่สูญเปล่าไปน้อยที่สุด ต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4. หลักความพอเพียง (Adequacy) คำนึงว่า จะจัดสรรทรัพยากรวิธีใด ที่ทำให้สถานศึกษาทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด คำนึงถึงกฎเกณฑ์ตายตัวอาจทำให้ได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไป ต้องมีการปรับตัวที่พอเพียงต่อการดำเนินการ

5. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การบริหารงานคล่องตัว อิสระ ภาวะเปียบ ข้อบังคับผ่อนคลาย ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรประเภทต่าง ๆ ของตน เพื่อจัดการศึกษาได้ตามความต้องการและจำเป็นของผู้เรียนและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้

6. หลักเสรีภาพ (Freedom of choice) ความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนแต่ละสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินที่สถานศึกษาพึงได้รับ การที่ให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาได้ตามความต้องการ สถานศึกษาจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน

7. หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่นำมาปฏิบัติ ต้องมีรูปแบบวิธีการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน สามารถคาดการณ์และตรวจสอบได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา โดยการบริหารทรัพยากรเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ตามหลักและแนวทาง ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ มีอิสระ คล่องตัวในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรการศึกษา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ต้องมีหลักการบริหารที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน และตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ที่มีความครอบคลุมในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามากที่สุด กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ปรับปรุงจากหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 65-67) หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา ประกอบด้วย 8 หลักการ ดังนี้

1. หลักความเป็นธรรม (Equity)
2. หลักความเสมอภาค (Equality)

3. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. ประสิทธิภาพ (Effectiveness)
5. หลักความพอเพียง (Adequacy)
6. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
7. หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice)
8. หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

สรุป หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการทรัพยากรตาม หลักความเป็นธรรม(Equity) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล(Effectiveness) หลักความพอเพียง(Adequacy หลักการกระจายอำนาจ Decentralization หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) และหลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

จากการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรการศึกษาในภาวะที่มีอยู่จำกัดให้ได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากนั้นยังต้องผู้บริหารต้องมีหลักในการการบริหารทรัพยากรการศึกษา หลักวิชาทั้งหลายมาช่วยให้เกิดผลดังกล่าว ดังสมเด็จพระนารมณในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 65- 67) ผู้บริหารต้องมีหลักในการการบริหารทรัพยากรการศึกษา มุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างเช่นเดียวกับ สอนของ เครื่องมาก (2537) ที่กล่าวว่าผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีหลักในการบริหารให้มากเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จากบทสรุปดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาและเป็นทางเลือกที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการสมดังเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ซึ่งในการวิจัยกำหนดหลักการหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา ได้แก่ หลักความเป็นธรรม(Equity) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล(Effectiveness) หลักความพอเพียง(Adequacy หลักการกระจายอำนาจ Decentralization หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) และหลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) หลักการดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักความเป็นธรรม (Equity)

ความหมายและความสำคัญของหลักความเป็นธรรม (Equity)

Brimley and Garfield (1996) ; Parrish et al. (1997) ; Adams and White (1997) ; (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย ,2543: 2-18, 2-19) หลักความเป็นธรรม (Equity) และหลักความเสมอภาค มีความหมายแตกต่างกันแต่เกี่ยวข้องกัน หลักความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง ความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ การเก็บภาษีอากรอันเป็นแหล่งที่มาของงบประมาณ ส่วน หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษาโดยไม่มีข้อจำกัดด้านโอกาส เมื่อประชากรทุกคนมีโอกาสได้เข้าเรียนในโรงเรียนและได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการศึกษาโดยเสมอหน้ากัน แสดงว่ามีความเสมอภาคกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา การจัดสรรงบประมาณให้นักเรียนทุกคนเป็นปริมาณเท่ากันแสดงว่ามีความเสมอภาคในการจัดสรรงบประมาณการศึกษาแต่อาจจะยังขาดความเป็นธรรม เพราะนักเรียนที่ด้อยความสามารถจำเป็นต้องใช้งบประมาณการศึกษาต่อหัวสูงกว่านักเรียนปกติจึงจะสามารถเรียนรู้ได้ในระดับเดียวกับนักเรียนปกติ ดังนั้นความเสมอภาคจึงทำได้ง่ายกว่าความเป็นธรรม มีผลทำให้หลักความเป็นธรรมมีความสำคัญมากกว่าหลักความเสมอภาค หลักความเป็นธรรม แยกได้เป็น 2 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบแรก คือ ความเป็นธรรมในแนวราบ (Horizontal Equality) หมายถึงการจัดสรรงบประมาณที่เท่าเทียมกันให้แก่นักเรียนหรือโรงเรียนที่มีลักษณะเท่าเทียมกันได้รับงบประมาณที่เท่าเทียมกัน Adams and White, (1997) อธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของความเป็นธรรมในแนวราบ คือนักเรียนทุกคนมีความต้องการทางการศึกษา (educational needs) เป็นแบบเดียวกัน การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเป็นธรรมในแนวราบเป็นการตรวจสอบว่านักเรียนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน องค์ประกอบที่สองคือความเป็นธรรมในแนวตั้ง (Vertical Equality) หมายถึงการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีลักษณะต่าง กันให้ได้รับงบประมาณที่แตกต่างกัน ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือนักเรียนมีคุณลักษณะของความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันโดยเฉพาะนักเรียนที่เป็นผู้พิการ ประเด็นที่เป็นปัญหาคือ ยังไม่สามารถตอบได้ว่าการจัดสรรงบประมาณให้ต่างกันนั้นควรจะมีขนาดของความแตกต่างกันเป็นเท่าไร ปัญหาดังกล่าวทำให้การจัดสรรงบประมาณการศึกษาตามหลักความเป็นธรรมในแนวตั้งทำได้ค่อนข้างยาก

ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 159) Equity ความเป็นธรรม คือ ความถูกต้องทางกฎหมาย และนโยบายที่เน้นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร การพัฒนาผู้เรียน และการมี

ส่วนร่วมของชุมชนกระบวนการจัดการศึกษาที่ไม่อคติหรือการแบ่งชนชั้น เผ่าพันธุ์ ตลอดจนคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามศักยภาพของผู้เรียนทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2541:1) หลักความเป็นธรรม (Equity) เพื่อให้ทุกคนรับการศึกษาเท่าเทียมกัน ตามลักษณะที่แตกต่างกันแต่มีความจำเป็นและความต้องการเรื่องเดียวกัน

ภราดร ปรีดาศักดิ์ (2549:132) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือความยุติธรรม โดยการปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มต่าง อย่างเป็นธรรม มีแนวคิด 2 สถานการณ์ อย่างในการดำเนินการ คือ ความยุติธรรมสัมบูรณ์ เช่น บุคคลต้องเสียภาษีในอัตราเท่ากัน และความยุติธรรมสัมพัทธ์ เช่น บุคคลจะเสียภาษีตามความสามารถและผลประโยชน์ที่ได้รับจากรัฐ

สุวัฒน์ วิรุฬห์สิงห์ (2551:264) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือความยุติธรรม เช่น การกระจายรายด้านเศรษฐกิจที่เจริญและยุติธรรมระหว่างสมาชิกในสังคม

สฤณีคุณ กิตติยากร (2551:180) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือ กฎการปฏิบัติทางกฎหมายในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ซึ่งมุ่งความสำคัญที่ความเป็นธรรม และถูกต้องมากกว่าการคำนึงถึงแง่กฎหมายเพียงอย่างเดียว

จรรยา สุภาพ (2531:107) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือ เป็นแนวทางการปฏิบัติให้ความยุติธรรมในระบบกฎหมายของอังกฤษ ที่เรียกว่า remedial justice หลักนี้จะใช้ต่อเมื่อไม่มีข้อกำหนดไว้ในกฎหมายจารีตประเพณี หรือกฎหมายลายลักษณ์อักษรว่ามีทางออกหรือหนทางแก้ไขอย่างไรในข้อพิพาท ในชั้นเดิม การให้ความยุติธรรมหรือหาทางออกนี้ เป็นหน้าที่ของ Lord Chancellor แต่ปัจจุบันผู้รับผิดชอบเรื่องนี้ได้แก่ Chancery Division of the High Court of Justice หลักดังกล่าวข้างต้นนี้จะใช้เฉพาะในคดีแพ่งเท่านั้น ในสหรัฐอเมริกาศาลของรัฐบาลกลางมีอำนาจที่จะให้ความยุติธรรมแบบนี้

Chandler R.C. and Plano J.C. (1982: 358) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือ การมีความยุติธรรมและเป็นธรรม ถูกต้อง ถูกระเบียบ ไม่ลำเอียง ต้องมีในผู้นำ เพื่อประชาชนหรือเพื่อปกป้องความเสียหายที่อาจเกิดกับบุคคลหรือผู้ปกครอง

เดโช สนวนานนท์ (2545: 25) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือการบริหาร เช่นเดียวกับการนำหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (good governance) มาใช้ และการไม่ลำเอียง การเอาใจใส่ในการตั้งใจทำงาน การไม่ถ่วงงาน มีความสามารถ มีสมรรถภาพ ทักษะในการชำนาญงาน การมีเหตุผลในการทำงาน เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) หลักความเป็นธรรม (Equity) คือการให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่ากัน ความเป็นธรรมจึงรวมถึง ความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีลักษณะและความต้องการจำเป็นแบบเดียวกัน เป็นการให้ความเป็นธรรม ความเป็นธรรมใน

แนวนอน (Horizontal Equity) และไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันสำหรับผู้ที่มีความต้องการและความจำเป็นไม่เหมือนกัน เป็นการให้ความเป็นธรรมในแนวตั้ง (Vertical equity) เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์ (ม.ป.ป.:26) รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (2550) ได้กำหนดรูปแบบของการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรมไว้ในมาตรา 30 ห้ามมิให้แบ่งคนออกเป็นประเภทโดยคำนึงถึงเหตุต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ภาษา สีผิว อายุ เพศ ฯลฯ จะกระทำได้ในบางกรณีเป็นสิ่งจำต้องกระทำตาม เช่น ต้องมีเหตุผลที่หนักแน่น ควรค่าแก่การรับฟัง การแบ่งคนออกเป็น 4 ประเภท และปฏิบัติต่อคนแต่ละประเภทแตกต่างกันโดยปราศจากเหตุผลควรค่าแก่การรับฟัง ย่อมถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญ

ฤทัย หงส์ศิริ (2543:31-32) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ได้แก่

1. ความลับทางราชการ การให้ความสำคัญของข้อมูลข่าวสารมากจนเป็นความลับไม่อาจเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบเป็นช่องทางที่ให้เกิดการทุจริตการใช้ดุลพินิจทางมิชอบจนเกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ง่ายพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ให้สิทธิแก่ประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของรัฐบาลมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากยิ่งขึ้น

2. การละเลยหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือกฎระเบียบกำหนดไว้เช่นการละเลย ไม่ออกกฎหรือกฎหมายลำดับรองภายในระยะเวลาอันควร การไม่ดำเนินการสอบสวนทางวินัย การไม่ตรวจสอบหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับว่าขัดต่อกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือไม่เป็นต้น

3. การขาดระบบหรือมาตรการป้องกันและตรวจสอบ ภายในหน่วยงานของรัฐ ปัญหาการเลือกปฏิบัติย่อมลดลงได้ หากระบบมีการป้องกัน หรือตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การขาดความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมายมหาชน บางกรณี การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมไม่ได้เกิดจากความจงใจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง แต่อาจเกิดจากความไม่รู้ว่ามีหลักเกณฑ์ของกฎหมาย เนื่องจากเห็นว่าบางเรื่องปฏิบัติต่อ ๆ กันมา และไม่ทราบว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม และไม่ถือว่าขัดกับหลักความเสมอภาค

ฤทัย หงส์ศิริ (2543:22-23) การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันอาจเกิดขึ้นได้หลายกรณี บางกรณีไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ แต่บางกรณีถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติแต่เป็นการเลือก

ปฏิบัติที่เป็นธรรมไม่ขัดต่อกฎหมาย เช่น รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลบางประเภทแตกต่างจากบุคคลทั่วไป อาจถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติแต่เป็นการเลือกปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมายเช่น เด็กและเยาวชนมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการใช้ความรุนแรง และมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาจากรัฐ ฯลฯ

สรุป หลักความเป็นธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ มีความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ในการบังคับบัญชาและการปฏิบัติ

หลักความเสมอภาค (Equality)

ความหมายของหลักความเสมอภาค

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2546: 316) หลักความเสมอภาค หมายถึงหลักการในสถานการณ์ที่เหมือนกันจะต้องปฏิบัติด้วยหลักเกณฑ์เดียวกัน และต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคได้ หากมีการเลือกปฏิบัติในสถานการณ์ที่เหมือนกัน กรณีนี้ถือว่าการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและขัดแย้งกับหลักความเสมอภาค

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2543:164-165) หลักความเสมอภาค หมายถึง ความเสมอภาคในกฎหมาย กล่าวคือมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ไม่ใช่หมายความว่า จะต้องมีความเสมอภาคในการมีวัตถุประสงค์ของ และความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นทั้งในทางสิทธิและหน้าที่หรือภาระ

COLLARD (อ้างถึงใน สำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง, 2546:4) ความเสมอภาคเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของธรรมชาตินมนุษย์ แต่ก็ไม่สามารถมีความเสมอภาคที่สมบูรณ์อย่างสุดซึ้ง ที่เป็นความเสมอภาคแบบคณิตศาสตร์ ได้ทั้งหมด แต่ควรเป็นความเสมอภาคแบบสัดส่วน ที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

สำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง (2546:1) หลักความเสมอภาค ถือเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถือเป็นหลักในการควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ และสามารถนำมาใช้ตรวจสอบการกระทำทั้งหลายของรัฐได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:21) ความเสมอภาค เป็นหลักสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะมิได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ แต่กระทำเพื่อประชาชนทุกคน ดังนั้นประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือ

ได้รับผลประโยชน์จากบริการสาธารณะอย่างเสมอกัน การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาคเสมอ

ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 157-158) ความเสมอภาคมีหลายรูปแบบ ได้แก่ โอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษา คือการที่บุคคลได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ความพิการหรือถิ่นที่อยู่ โอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากความลำเอียง เช่นไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ เพศ และหลักการนี้ถือว่าเด็กทุกคนควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพของตน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของเด็ก

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2545: 17) หลักความเสมอภาค (Equality) โดยเน้นความเสมอภาคในด้านคุณภาพมากกว่าด้านโอกาส เป็นการตอบคำถามว่าเราจะบริหารอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรและผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนหรือสถานศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ ความเสมอภาคในแนวตั้งและความเสมอภาคในแนวราบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) หลักความเสมอภาค (Equality) โดยพิจารณาความแตกต่างในสภาพและลักษณะของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีสภาพเหมือนกันควรได้เท่าเทียมกัน เช่น ขนาด ทำเลที่ตั้ง สภาพเศรษฐกิจแวดล้อมต่างกัน ก็พิจารณาไปตามความต้องการ

วิทยากร เชียงกูร (2545: 92) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Equality หลักความเสมอภาค ในการจ้างงานควรให้โอกาสแก่ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกสีผิว ชนชั้น เพศ ความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ผู้ชาย กับผู้หญิงทำงานเท่ากัน ควรจะได้รับผลตอบแทนเท่ากัน เป็นต้น

เดโช สนวนานนท์ (2545: 93) หลักความเสมอภาค Equality หมายถึง แนวทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดความเสมอภาคของบุคคลในสังคมพึงได้รับ หลักนี้ถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญของระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคอาจจำแนกออกได้เป็น 4 ประการสำคัญ คือ ความเสมอภาคในการตัดสินใจ ความเสมอภาคในการรับปฏิบัติเพื่อผลรับที่เท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในการกระจายโอกาส และความเสมอภาคในผลที่ได้รับ หลักการสำคัญของความเสมอภาคของคนในสังคมประชาธิปไตย คือ โอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะมีโอกาสเท่าเทียมกันในการกระทำการใด ๆ ก็ตาม ผู้ด้อยโอกาสจะต้องได้รับโอกาสเสมอ ไม่ว่าจะต้องลงทุนมากหรือน้อย มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (2540) ของเราได้ระบุไว้ “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

จรรยา สุภาพ (2531:107) Equality หลักความเสมอภาค คือ หลักความคิดที่ถือว่า

บุคคลทั้งหลายควรได้รับการนับถือและการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันต่อหน้ากฎหมายโดยไม่คำนึงถึงฐานะ ความเชื่อในศาสนา ผิว และลักษณะอื่นใดของบุคคลนั้น ๆ

ติน ปรัชญาพุทธ (2551:105) Equality หลักความเสมอภาค คือ การปฏิบัติต่อหรือได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน ความเสมอภาคในทฤษฎีของนักวิชาการกลุ่มเสรีนิยม จะเน้นความเสมอภาคในโอกาส นักวิชาการกลุ่มสังคมนิยม จะเน้นความเสมอภาคทางด้านเนื้อหาในการดำเนินชีวิต ส่วนนักวิชาการกลุ่มเป็นกลาง จะเน้นความเสมอภาคด้วยการประเมินผลได้ผลเสียจากการกระทำของระบบการเมืองที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

สรุป หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึงการให้โอกาสในการเข้าถึงปัจจัยและการบริหารที่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ประเภทของหลักความเสมอภาค

บวรเจต สิงคะเนติ (2543:7-12) หลักความเสมอภาค เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายสามารถแยกประเภทของหลักความเสมอภาคได้ 2 ประเภท คือ

1. หลักความเสมอภาคทั่วไป หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนที่อาจกล่าวอ้างกับการกระทำใด ๆ ของรัฐได้ หากเรื่องนั้นมิได้มีการกำหนดไว้ในหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง แต่หากเรื่องใดมีหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องกำหนดไว้ ก็ให้พิจารณาไปตามหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องนั้น ๆ โดยหลักความเสมอภาคทั่วไปนี้สามารถนำไปใช้ได้กับทุก ๆ เรื่องโดยไม่จำกัดขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และทุก ๆ คนย่อมอ้างหลักความเสมอภาคทั่วไปได้

2. หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง หมายถึง หลักความเสมอภาคที่ใช้เฉพาะภายในขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ จึงอาจถูกจำกัดโดยใช้เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกลุ่มบุคคลที่รัฐธรรมนูญมุ่งคุ้มครองเท่านั้น โดยหลักนี้ถือเป็นหลักกฎหมายพิเศษ ซึ่งยอมมาก่อนหลักความเสมอภาคทั่วไป หากกฎหมายใดได้รับการพิจารณาหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องแล้วก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาตามหลักความเสมอภาคทั่วไปอีก

Monk (1990: 36-37) ความเสมอภาค (Equality) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเสมอภาคในแนวราบ (Horizontal Equality) ได้แก่ การที่นักเรียนกลุ่มและภาวะเหมือนกันได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equal treatment of equals)

2. ความเสมอภาคในแนวตั้ง (Vertical equity) ได้แก่ การกระทำกับนักเรียนที่แตกต่างกันออกไป (Unequal treatment of unequal)

หลักเกณฑ์ของหลักความเสมอภาค

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2546: 316) หลักความเสมอภาค เป็นที่ยอมรับและผูกพันองค์การของรัฐในอันที่จะต้องเคารพและปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ และการใช้หลักความเสมอภาคนั้นก็มีความหลากหลายแตกต่างกันไปโดยมีหลักดังนี้

1. ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน เว้นแต่สถานการณ์จะแตกต่างกัน กรณีนี้ เป็นการต้องห้ามที่จะต้องไม่ให้มีผลปฏิบัติไม่เสมอภาคแก่บุคคลหรือเหตุการณ์ที่เหมือนกันหรือที่เหมือนกันในสาระสำคัญโดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยว่าเป็นสถานการณ์เดียวหรือสถานการณ์ใกล้เคียงกันหรือไม่ หากเป็นสถานการณ์เดียวกันหรือใกล้เคียงกันให้ใช้กฎเกณฑ์เดียวกัน

2. การใช้กฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับสาระสำคัญของกฎเกณฑ์นั้น ต้องคำนึงถึงความแตกต่างในการใช้กฎเกณฑ์โดยต้องมีความสัมพันธ์กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น แม้อยู่ในสถานะที่เหมือนกันแต่ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญนั้นแตกต่างกัน กฎเกณฑ์จะนำมาใช้บังคับนั้นก็แตกต่างกันด้วย แต่หากข้อเท็จจริงที่ไม่เป็นสาระสำคัญและอยู่ในสถานะที่เหมือนกันแล้วกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับก็ต้องเป็นกฎเกณฑ์เดียวกัน

3. แม้อยู่ในสถานการณ์ที่เหมือนกันแต่หากทำเพื่อประโยชน์สาธารณะแล้วก็สามารถใช้กฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันได้

4. การอ้างประโยชน์สาธารณะเพื่อไม่ต้องเคารพต่อหลักความเสมอภาคนั้นต้องไม่เป็นการก่อให้เกิดการแบ่งแยกอย่างที่ไม่อาจยอมรับได้

บุพบา อัครพิมาณ อ่างถึงใน สำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง (2546:7) หลักความเสมอภาคประกอบด้วยหลักลำดับรองอีก 4 หลักคือ

1. หลักความเสมอภาคของบุคคลภายใต้กฎหมาย
2. หลักความเสมอภาคของบุคคลในการได้รับบริการสาธารณะ
3. หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อการรับภาระสาธารณะ
4. หลักความเสมอภาคของบุคคลในการทำงานหน่วยงานของรัฐ

หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา

บวรเจต สิงคะเนติ (2543:6) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ระบุไว้เกี่ยวกับความเสมอภาคทางการศึกษาในมาตรา 43 ระบุว่าบุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี มาตรา 53 ระบุเกี่ยวกับสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐจากการใช้ความรุนแรงและ

การปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแล มีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษา
อบรมจากรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 10
ระบุไว้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้น
พื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การ
จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่บกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและ
การเรียนรู้ หรือร่างกายพิการ ทูพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือ
ด้อยโอกาส จัดให้ได้รับสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยไม่เสียค่าและให้
ได้รับสิทธิสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่น ในรูปแบบที่เหมาะสมใดทาง
การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 22-23) อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540 บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของชาวไทย ซึ่ง
สถานศึกษาต้องระงับมิให้การกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพในเรื่องต่อไปนี้

1. การดำเนินการใดของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ
ของบุคคลตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ประชาชนทุกคนย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือ
ใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อ
รัฐธรรมนูญ ไม่ขัดต่อ ศีลธรรมอันดีของประชาชน

2. สถานศึกษาจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญ
รับรองไว้มิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามกฎหมายเฉพาะเพื่อกิจการที่รัฐธรรมนูญ
กำหนดไว้

3. รัฐธรรมนูญได้รับรองเรื่องความเสมอภาคว่าบุคคลทุกคนมีความเสมอภาคกันในทาง
กฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชาย หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

4. บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในสภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนา นิกายของศาสนาหรือ
ลัทธินิยมเมื่อไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่พลเมือง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือ ศีลธรรมอันดี

5. บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์การ
โฆษณา และการสื่อสารความหมายโดยวิธีอื่น

6. บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการศึกษาอบรม การ
เรียนการสอนการวิจัย เผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ จากรัฐและหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่ขัดต่อ
หน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดี

7. บุคคลย่อมมีสิทธิฟ้องหน่วยงานราชการ เนื่องจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานย่อมได้รับความคุ้มครอง

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานราชการย่อมต้องปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของราชการ การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวย่อมต้องดำเนินให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง แผนปฏิบัติราชการกระทรวง กฎหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

ความหมายและความสำคัญ

จอร์จอัลวิน วิกตีวุฒิ (2550:1) ประสิทธิภาพ แปลมาจาก Efficiency หมายถึงผลดีที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม หรือการดำเนินงาน นั่นคือ หากจะวัดว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีส่วนประกอบหลายส่วน หลักๆ คือควรพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ความประหยัด (Economy) ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) หรือ ประหยัดเวลา (Time)

2. ความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา (Speed) ก็เป็นอีกตัวบ่งชี้ว่าเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ เพราะหากการดำเนินงานก่อให้เกิดความประหยัดทรัพยากร แต่ไม่ทันตามกำหนดเวลา ก็ไม่ถือว่ามีประสิทธิภาพ

3. ความมีคุณภาพ (Quality) ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ ต้องมีการคัดสรรอย่างดี กระบวนการทำงาน/กระบวนการผลิต (process) ที่ดี จนกระทั่งได้ผลผลิต (output) ที่ดี แม้ว่ากระบวนการดำเนินงานจะประหยัด และรวดเร็ว แล้วจะต้องไม่ทำให้คุณภาพของงานลดลง หากประหยัด รวดเร็ว แต่คุณภาพงานลดลงก็ไม่ถือว่ามีประสิทธิภาพ

ดังนั้น หากจะพิจารณาในประเด็นของประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาในขั้นตอน หรือกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

รุ่ง แก้วแดง (2548: 127) ประสิทธิภาพ หมายถึงการวัดโดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับทรัพยากรที่ใช้ไป การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 147) ประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ด้วยวิธีการที่ใช้เวลา พลังงาน บุคลากรและการลงทุนน้อยที่สุด หรือวิธีการที่ประหยัดที่สุด

ชนินทร์ชัย อินทิจารณ (2552: 76) ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลใน การงาน ความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จบรรลุผลไปด้วยดีโดยใช้ เวลำน้อย Effectiveness ประสิทธิภาพ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543: (2-17) – (2-21)) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือความคุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษา และประสิทธิผลใน ด้านผลิตของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้ในปริมาณ ที่ต่ำสุดและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้ผลการจัดการศึกษาสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนด และ ประสิทธิภาพ หมายถึงการจัดทรัพยากรที่พอเพียงที่ทำให้ได้ผลสูงสุดตามเป้าหมายในการจัด การศึกษาที่กำหนดไว้ แม้ทรัพยากรที่มีอยู่จะเพิ่มหรือลดลง

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2545: 17) 2. หลักประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากร สิ่งที่ต้อง คำนึงมากที่สุด ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด คือประสิทธิภาพ ในการบริหาร รวมทั้งประสิทธิภาพใน การจัดสรร ประสิทธิภาพในการใช้ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรทั้ง ปวง ต้องหาแนวทางในการบริหารว่าในขณะที่มีทรัพยากรจำกัดนั้น เราจะใช้ทรัพยากรอย่างไรจึง จะเกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพนี้จะรวมทรัพยากรทุกประเภท คน เงิน วัสดุ อาคารสถานที่ หรือแม้แต่ที่ดิน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67)หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา ต้องตระหนักถึงความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร คือ ต้องคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายทุกหน่วยที่สูญ เปล่าไปน้อยที่สุด ต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย

สุวัฒน์ วิรุฬห์สิงห์ (2551:250) efficiency ประสิทธิภาพ หมายถึง การไม่มีของทำให้เสีย โดยไร้ประโยชน์ หรือการใช้ของทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่ผลิตที่ระดับของความพอใจที่เป็นไปได้ สูงสุดด้วยปัจจัยการผลิตและเทคโนโลยีที่มี เป็นคำเดียวกับคำว่า allocative efficiency คือการ จัดสรรที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง เงื่อนไขที่บรรลุเมื่อทรัพยากรถูกจัดสรรในทิศทางที่ได้ประโยชน์ สุทธิที่เป็นไปได้สูงสุดสำหรับการใช้ทรัพยากรหรือการเลือกใช้จ่ายการผลิตซึ่งทำให้ต้นทุนการ ผลิตสินค้า และบริการต่ำสุด เพื่อตอบสนองความต้องการ ขึ้นกับข้อจำกัดหรือเงื่อนไขบังคับของ ทรัพยากรและเทคโนโลยี การจัดสรรที่มีประสิทธิภาพรวม มี ประสิทธิภาพการผลิตและการ กระจายผลผลิต

สถิตย์ดิคุณ กิตติยากร (2551:172) efficiency ประสิทธิภาพ แบ่งความหมายได้ 2 ประเภท คือ ประสิทธิภาพทางเทคนิค หมายถึง การผลิตต่อหน่วยที่ใช้วัสดุน้อยที่สุด โดยไม่ได้คำนึงถึงราคา

ต่อหน่วย และ ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความสามารถในการจัดจำหน่ายสินค้าถึงมือลูกค้าในราคาต่ำสุด

วิตดวงศ์ ณ ป็องเพชร (2548:74) efficiency ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิภาพมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะคือ ประสิทธิภาพในเชิงเทคโนโลยี และประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ โดย ประสิทธิภาพในเชิงเทคโนโลยี หมายถึง ผลผลิตในปริมาณและคุณภาพสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตน้อยที่สุด ความแตกต่างกันในระดับของเทคโนโลยีก็ดี ความแตกต่างกันในกระบวนการผลิตซึ่งอาจจะใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่ไม่เหมือนกันก็ดี ทำให้การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในเชิงเทคโนโลยีระหว่างผู้ผลิตทำได้ค่อนข้างยาก สำหรับประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ ก็ประกอบไปด้วยประสิทธิภาพในด้านการผลิต ในด้านการวิภาคผลผลิต และในด้านการจัดสรรทรัพยากร ประสิทธิภาพในด้านการผลิตจะเกิดเพื่อทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตถูกใช้ประโยชน์ในการผลิตสินค้าหรือบริการจำนวนหนึ่ง ด้วยต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุดที่จะเป็นไปได้ ความแตกต่างกับประสิทธิภาพในเชิงเทคโนโลยี คือ ประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจสามารถเปรียบเทียบกันได้ เพราะไม่จำกัดว่าจะผลิตด้วยเทคโนโลยีอย่างไร และใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยอะไรในการผลิต สำหรับประสิทธิภาพในด้านการวิภาคผลผลิตจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่ผลิตขึ้นได้รับการวิภาคหรือจัดแบ่งให้แก่ผู้บริโภคในลักษณะที่ว่าไม่มีรายใดจะได้ประโยชน์มากขึ้นโดยที่ไม่มีผู้ใดเสียประโยชน์ในขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพดังกล่าวนี้อาจเรียกว่า “พาเรโต ออปติมัลลิตี้” หรือ “ความเหมาะสมที่สุดตามทฤษฎีของวิลเฟรโด พาเรโต” ส่วนประสิทธิภาพในด้านการจัดสรรทรัพยากรก็คือ การจัดสรรอย่างเหมาะสมที่สุด สำหรับบรรดาปัจจัยการผลิตที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ กล่าวคือจะต้องให้มีความเหมาะสมที่สุดทั้งในการจัดสรรปัจจัยการผลิตและในบรรดาสิ่งที่ผลิตได้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สวัสดิการให้ความเอาใจใส่ต่อเรื่องประสิทธิภาพในด้านการวิภาคและในด้านการจัดสรรทรัพยากรมากเป็นพิเศษ

ติน ปรัชญพทุทธ์และอิสระ สุวรรณกุล (2514:77) Efficiency หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด (ลงทุนแต่น้อยแต่ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด) ส่วน Effectiveness หลักประสิทธิผล หมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตามจะต้องมีผลงานออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด กล่าวคือเมื่อมีการลงทุนลงแรงไปแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ออกมาด้วย โดยตามหลักประสิทธิภาพ ของ Emerson Harrington ได้กำหนดหลักประสิทธิภาพ 12 ข้อในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับ 1) มี

การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานไว้อย่างแน่นอน 2) ใช้สามัญสำนึกในการบริหาร 3) การร่วมปรึกษาหารือในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน คำว่าระเบียบวินัยในที่นี้มิได้หมายความว่า จะมีไว้ให้คุณและโทษแก่คนงานแต่อย่างเดียว ตรงกันข้าม การรักษาระเบียบวินัยยังรวมไปถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจเพื่อให้คนงานรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบอีกด้วย 5) การให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมแก่คนงานทั้งนี้รวมไปถึงสภาพการทำงานที่ดีอีกด้วย 6) มีการเก็บสถิติการทำงาน 7) การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนและมีการควบคุมให้การทำงานสำเร็จลงตามวันเวลาที่กำหนด 8) การบรรจุคนงานให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถตลอดจนมีการบำรุงขวัญ และให้สวัสดิการแก่คนงานให้เพียงพอ 9) การกำหนดสภาพการทำงานไว้อย่างมีมาตรฐาน 10) การกำหนดวิธีทำงานไว้อย่างรัดกุม 11) การกำหนดวิธีแนะนำให้คนงาน ทำงานเป็นแบบเดียวกัน 12) การปูนบำเหน็จแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น

การสำรวจท่าทีหรือทัศนคติของคนงานในหน่วยงานว่ามีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับองค์การหรือเกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่หรือไม่ประการใด การสำรวจทัศนคติของคนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการดึงคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มากที่สุด เท่าที่จะมากได้ อีกทาง

วิทยากร เชียงกุล (2543:79) Efficiency ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของคนงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสม เพียงไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540 : 90-93) Efficiency ประสิทธิภาพ มีหลายความหมายดังนี้ 1)สามารถผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา เงิน หรือใช้ปัจจัยอื่น ๆ ต่ำสุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Outcome) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด โดยเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ นั่นคือ จุดมุ่งหมายขององค์การที่มุ่งที่ความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดความประหยัด Effectiveness หลักประสิทธิผล คือ ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ บางครั้งอาจไม่คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ คณะทำงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีการสนับสนุนจากภายนอก มีทักษะในการเจรจา มีการสนับสนุนจากภายใน มีภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีทักษะในการทำงาน มีข้อผูกมัดในการปรองดองกัน มีความไว้วางใจกัน และมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

ในส่วนของ หลักประสิทธิภาพและหลักประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ซึ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2 คำนี้มีความหมายแตกต่างกัน คือ ประสิทธิภาพคำนึงถึงการให้ทรัพยากร (Resource) ให้เกิดความประหยัด หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด คุ่มค่าที่สุด ส่วนประสิทธิผล

นั่นค้ำึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ที่กำหนดไว้ 2 ค้ำ นี้มีความเกี่ยวข้องกันกล่าวคือ องค์การ หรือหน่วยงานจะมีวิธีการ (Mean) คือการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

หลักการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546:6) ระบุไว้ หมวด 4 เกี่ยวกับการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ ในมาตรา 20 ระบุว่าเพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการมีประสิทธิภาพให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกัน บทบัญญัตินี้ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการทั้งในกรณีให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักการ ในฐานะที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็เป็นส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีและเกิดการยอมรับการปฏิบัติราชการจากประชาชน ในการดำเนินการของรัฐนั้นมุ่งประสงค์ให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สามารถเปิดเผยแนวทางการปฏิบัติราชการในทุกเรื่อง

2. หลักความคุ้มค่า ส่วนราชการต้องจัดทำบัญชีต้นทุนในงานแต่ละประเภท และรายจ่ายต่อหน่วยงาน เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หากรายจ่ายต่อหน่วยงานสูงส่วนราชการใด สูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยงานนั้นต้องจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วย เพื่อดำเนินการปรับปรุงการทำงานต่อ รายละเอียดในการจัดทำบัญชีต้นทุน กรมบัญชีกลางจะเป็นผู้กำหนดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะเป็นผู้ตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ เพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีว่าภารกิจใดสมควรทำต่อหรือยุบเลิก โดยค้ำึงถึงประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้รับจากภารกิจนั้น และการประเมินความคุ้มค่าจะต้องค้ำึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะได้รับโดยเทียบกับรายจ่ายของรัฐ ทั้งนี้มีใช้คำนวณเป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ต้องค้ำึงถึงประโยชน์ได้เสียของสังคมด้วย

การจัดซื้อจัดจ้าง ต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม ต้องชั่งน้ำหนักถึงประโยชน์และผลเสียต่อสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่ใช้ ราคา และประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งมีใช้ราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์อย่างเดียว แต่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในระยะยาวที่จะทำให้ต้นทุนการบริการสาธารณะต่ำลงได้ ต้องมีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการพัสดุเพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว

ในการพิจารณาว่ามีการบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น ต้องมีข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการแต่ละหน่วยมาเทียบกับเป้าหมาย หรือประมาณการที่กำหนดไว้เทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่าย จึงต้องมีหลักเกณฑ์ในการจัดทำบัญชีต้นทุน โดยต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงต้นทุนตัวเงินและทรัพย์สินที่มีการนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจ โดยตรง และต้นทุนอื่น ที่มีใช้ตัวเงินแต่แฝงอยู่ในการปฏิบัติงาน การมีข้อมูลครบถ้วนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่แท้จริง เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และเป็นเครื่องมือวัดความคุ้มค่าของผลงาน เมื่อทราบถึงต้นทุนที่เกิดขึ้น ย่อมนำมาสู่การกำหนดเป้าหมายเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละส่วนราชการ การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้น

การประเมินความคุ้มค่า เป็นการวิเคราะห์การดำเนินภารกิจของแต่ละส่วนราชการที่ได้ดำเนินการไปว่า ประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการเทียบได้กับการใช้ทรัพยากรในอัตราที่สมดุลกันหรือไม่ การประเมินต้องคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์หรือรายจ่ายที่คำนวณเป็นตัวเงินได้เท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของสังคม ที่ได้รับกับภารกิจนั้นและประโยชน์ด้านอื่นที่มีอาจคำนวณเป็นตัวเงินด้วย

3. หลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ (หลักความรับผิดชอบ) หลักการนี้กำหนดให้เกิดความชัดเจนของผู้ปฏิบัติ เป็นการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นเสมอของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการทั่วไป ที่มีผลทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ และเมื่อส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดเหตุแห่งความล่าช้าย่อมมีผลกระทบการดำเนินงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักการนี้เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดย

1. เป็นการกำหนดหน้าที่ในระหว่างส่วนราชการด้วยกัน หลักการตามพระราชกฤษฎีกานี้ได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรืออนุญาตที่ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปทราบผลภายใน 15 วัน เพื่อที่ส่วนราชการที่จะต้องมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปได้ทราบผลและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องรวดเร็ว

2. กำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ต้องพิจารณาโดยเร็วใช้อำนาจของตนเองหลีกเลี่ยงการดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เพราะปัญหาการล่าช้า จากการตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอยู่เสมอ เพราะการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการล่าช้า จากการประชุม การตั้งองค์คณะ ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการได้เตรียมเรื่องมีข้อสรุปแล้ว หลายเรื่องจึงไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการให้เกิดขั้นตอนการทำงานที่ล่าช้าอีก แนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ส่วนราชการจึงควรจัดวางระบบและพัฒนาความรู้เจ้าหน้าที่ของตนให้สามารถพิจารณาตัดสินวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาในความรับผิดชอบได้โดยตรง กรณีใดจำเป็นต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการนั้น การทำงานก็ควรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตั้งคณะกรรมการ เพราะการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการเป็นการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังรับฟังความเห็นและหาข้อยุติในระหว่างผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ และสามารถนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการไปปฏิบัติได้โดยตรงและไม่มีข้อขัดแย้งจากหน่วยงานที่มีผู้แทนเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการอีก เพื่อให้การปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการแล้ว ผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการต้องมาร่วมประชุม การไม่ร่วมประชุมจะถือผลเป็นเหตุได้แย้งภายหลังไม่ได้ แนวทางปฏิบัติในข้อนี้จึงต้องพิจารณาตั้งแต่การแต่งตั้งผู้ที่สามารถรับผิดชอบและสามารถเข้าร่วมประชุมได้ตลอดเวลา

3. ข้อกำหนดในเรื่องการสั่งราชการต้องทำเป็นหนังสือเพื่อให้เกิดหลักฐานที่ชัดเจน ในการปฏิบัติราชการและแสดงความรับผิดชอบในผลการดำเนินการตามคำสั่งของตนในกรณีเร่งด่วน อาจมีคำสั่งให้ปฏิบัติด้วยวาจาไปก่อนแต่ต้องมีการบันทึกการสั่งการเป็นหนังสือต่อไป

ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 73) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยในการดำเนินการโดยไม่ต้องเปลี่ยนรูปแบบขององค์การ เช่น ลดบุคลากรที่ไม่จำเป็น เพิ่มจำนวนนักเรียนให้มากขึ้น เพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ หรือวิธีอื่นตามเหมาะสม

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาตรงกับความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริง

3. การลดความซ้ำซ้อนของการจัดหลักสูตรการศึกษา เพื่อลดการใช้วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนบุคลากร ใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเองหรือการศึกษาในระบบ

รุ่ง แก้วแดง (2546:118) ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในรูปของ In Cash และ In Kind นั้น ต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรการศึกษา เช่น

สามารถเปรียบเทียบระหว่างผลที่ได้กับการลงทุน (Cost Effectiveness) สถานศึกษาต้องหาค่าใช้จ่ายต่อหน่วยไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนรู้ หรือค่าใช้จ่ายกิจกรรมอื่นๆ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการใช้จ่ายของโรงเรียนได้ โรงเรียนที่ค่าใช้จ่ายแพงไม่ได้แปลว่าจะจัดการศึกษาได้คุณภาพสูง โรงเรียนที่สอนอย่างมีคุณภาพไม่จำเป็นต้องลงทุนสูงเสมอไป และทรัพยากรที่มาถึงสถานศึกษานั้นเป็นทรัพยากรที่ใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นอันดับต้น ผู้บริหารต้องตอบให้ได้ว่า “เม็ดเงินไปถึงผู้เรียนเท่าไร” สถานศึกษาควรมีระบบการบริหารทรัพยากรที่ชัดเจน

วิจิตร ศรีสอาน (2534 : 43) (อ้างถึงใน ปรีชา คัมภีรปกรณ์, 2545:12-23) เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรพื้นฐานว่า คือ 4 M's เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัย

1. ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ
2. ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอ
3. ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงาน
4. จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีมีประสิทธิภาพ”

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2545: 4) ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานั้นคือการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ที่ตั้งเอาไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด การที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพนั้นมีหลายวิธี เช่น

1. การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษานั้นอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

2. การใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ “เท่าเดิม” นั้นเป็นการปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนจำนวนมากขึ้น นั่นก็คือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดียิ่งขึ้น

3. การเพิ่ม ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาสูงสุด

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ทางเลือกใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถ และสถานการณ์แวดล้อมของแต่ละสิ่ง และสิ่งสำคัญ การดำเนินการเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

Bender (1983: 6) องค์ประกอบพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์การที่สำคัญคือ 1) กิจกรรม หรือภารกิจขององค์การ 2) ทรัพยากร และ 3) คน ทั้ง 3 อย่างนี้ เป็นทรัพยากรที่เป็นตัวกลางพื้นฐานในการดำเนินงานหรือประกอบภารกิจขององค์การเกิดบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จ

ได้ หากพิจารณาบทบาทของทรัพยากรในที่นี่จะพิจารณาความสำคัญของทรัพยากร ใน 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ

ด้านปริมาณ มีผลต่อการดำเนินงานคือ

1. ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าปริมาณทรัพยากรมีเพียงพอก็จะทำให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เพียงพอ ก็ทำให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การไม่มีประสิทธิภาพได้

2. ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าปริมาณทรัพยากรไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีประสิทธิผลได้

3. การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ปริมาณก็เป็นตัวหนึ่งในการกำหนดที่จะเลือกจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ในการดำเนินงานตามความเป็นจริงกิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณีปริมาณทรัพยากรก็จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม เนื่องจากข้อกำหนดหรือข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเสร็จในเวลาที่กำหนด

ด้านคุณภาพ เกี่ยวกับคุณภาพของทรัพยากรที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การก็คล้ายกับด้านปริมาณของทรัพยากรที่กล่าวมาข้างต้น คือ

1. ประสิทธิภาพของกิจกรรม ซึ่งคุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้ง เนื่องจาก แม้ว่าทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าเป็นทรัพยากรที่ไม่มีคุณภาพก็ทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพได้

2. ประสิทธิภาพของกิจกรรม ประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือประสิทธิภาพขององค์การมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของกิจกรรม ถ้ากิจกรรมใดดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่ไม่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพอาจจะมีแต่ค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

3. คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากต่อคุณภาพของทรัพยากร ถ้ากิจกรรมใดใช้ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง กิจกรรมนั้นก็จะมีคุณภาพที่ดีด้วย ทำให้เกิดคุณภาพของกิจกรรมได้

สรุป หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่มีปริมาณคุณภาพ ทันเวลา ตรงเวลาและค่าใช้จ่ายต่อหน่วยสมเหตุสมผล

หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

ความหมายและความสำคัญ

หลักประสิทธิผล (Effectiveness) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักประสิทธิผลที่หลากหลายมีดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 146) ประสิทธิผล คือ ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย ผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชินนทร์ชัย อินทราภรณ์ (2552:76) ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จ หรือ ผลที่เกิดขึ้น

รุ่ง แก้วแดง (2548: 127) ประสิทธิผล หมายถึง การได้ผลตามที่ต้องการ กำหนดไว้ในนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับนโยบายกระทรวง

จรีวัลย์ ภัคดีวุฒิ (2550:1) ประสิทธิผล แปลมาจาก Effectiveness เป็นศัพท์บัญญัติทางการบริหารจัดการ หมายถึงผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความมุ่งหวัง (purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ดังนั้นในประเด็นของควมมีประสิทธิผล จึงมุ่งเน้นไปที่การพิจารณาจุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ตามที่ตั้งไว้ หรือไม่ ซึ่งมักจะมีตัวชี้วัด (indicator) ที่ชัดเจน ในการประเมิน

ภรณ์ กীরติบุตร (2537:2) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ตัวตัดสินขั้นสุดท้ายของการบริหารหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด

ประพันธ์ สุริหาร (2537:5) ได้ให้นิยามประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลการทำงานที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ประสิทธิผล เป็นเรื่องของการทำงานที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณาประเมินผลสำเร็จในการใช้ทรัพยากร

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536:7) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536:5) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อให้โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ (2545: 17) หลักประสิทธิผลหมายถึงหลักการดำเนินงานขององค์การ

หรือหน่วยงานก็คือการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้การใช้หรือการบริหารทรัพยากรก็คือการพยายามหาสิ่งมาช่วยเหลือสนับสนุนให้การดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมาย งานบางงานของหน่วยงานต้องล้มเหลวลงเพราะขาดทรัพยากร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67)หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา ต้องตระหนักถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร คือ ต้องคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายทุกหน่วยที่สูญเสียไปน้อยที่สุด ต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สถิต กองคำ (2542:58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประสิทธิผลพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน

สมพงษ์ เกษมสิน (2533:55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามประสงค์หรือความคาดหวังเป็นหลัก ในการนำเอาผลงานที่สำเร็จตามหวังไว้มาพิจารณาและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพ

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547:9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

อัศรพงษ์ เทพิน (2548:36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิรุทธิ์ พลบุตร (2549:49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสถาน (2536:169) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุถึงวัตถุประสงค์และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การมีประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของนักวิชาการหลายท่าน หากจะมีการเกิดมีประสิทธิผลนั้น ควรมีดังนี้

Holt and Hinds, 1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารวัตนะ (2544:21) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องยาก ได้ให้นิยามเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของโรงเรียน นั้นประกอบด้วยอะไรบ้างนั้นเป็นเรื่องที่อาจต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนมีประสิทธิผลอาจ หมายถึง เด็กมีความสุข หรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่ โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ตนเองชอบและเชื่อถือหรือไม่ หรือควรร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจการหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่โรงเรียนอีกต่อไปหรือไม่ เป็นต้นหรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ ผู้ปกครองมีการบ่นหรือตำหนิหรือไม่ เป็นต้น การจัดองค์ประกอบย่อยถึงความมีประสิทธิผล ของโรงเรียนเป็น 3 กลุ่มใหญ่โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีกดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร ประกอบด้วยการมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและมีความเชื่อร่วมและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ประกอบด้วย เน้นการสอนและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร คาดหวังในความสำเร็จสูงและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Mortimore อ้างถึงในวิโรจน์ สารวัตนะ (2544:23) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน การพัฒนาและการตัดสินใจ ความสามัคคีของคณะครู เน้นการเรียนการสอน การสอนที่ท้าทาย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน เน้นการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตของโรงเรียน

Smith and Tomlinson อ้างถึงใน วิโรจน์ สารวัตนะ (2544:24) ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู หลักสูตร การจัดการ การใช้ทรัพยากร และนโยบายของโรงเรียน การมีบรรยากาศยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง มีการเรียนการสอนกับนักเรียน และมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อ นักเรียน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบที่แสดงถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ตามผลการศึกษาค้นคว้า ของ Wood and Orlik

ที่มา: วิโรจน์ สารรัตน์ (2544:28)

รุ่ง แก้วแดง (2548: 127) การเกิดประสิทธิผลอีกประการหนึ่งคือการบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 3-11) เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพผู้เรียนด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้แก่

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (8 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1. มีวินัยมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักกรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2. มีความซื่อสัตย์สุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3. ความกตัญญูกตเวทิต

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทยและดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2. เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1. มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2. เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3. ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบและมีความคิดแบบองค์รวม

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2. สามารถคาดคะเน กำหนดเป้าหมายและแนวทางการตัดสินใจได้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3. ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1. มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2. มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3. สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4. สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1. มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2. สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัวใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ ได้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3. มีวิธีการเรียนรู้ของตนเองเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2. มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง
โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4. มีความมั่นใจและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 7.5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 8.1. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.2. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์

ตัวบ่งชี้ที่ 8.3. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬานันทนาการ

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน (2 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเองเข้ากับชุมชนได้ดีและมีครูพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 9.1. มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 9.2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 9.3. มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 9.4. มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 9.5. จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป

ตัวบ่งชี้ที่ 9.6. สอนตรงตามวิชาเอก-โท หรือ ตรงตามความถนัด

ตัวบ่งชี้ที่ 9.7. มีจำนวนเพียงพอ (หมายรวมทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน)

มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1. มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ตัวบ่งชี้ที่ 10.2. มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 10.3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ตัวบ่งชี้ที่ 10.4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อัตนเองและผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 10.5. มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน
และอิงพัฒนาการของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.6. มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม
ตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.7. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัตนเองของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา (6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถ ในการบริหารจัดการ
การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.3. มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.4. มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กร
อย่างเป็นระบบครบวงจร

ตัวบ่งชี้ที่ 12.1. มีการจัดองค์กร โครงสร้าง และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและ
ปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 12.2. มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน

ตัวบ่งชี้ที่ 12.3. มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.4. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.5. ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1. มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 13.3. มีคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 13.4. มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 13.5. มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ตัวบ่งชี้ที่ 14.1. มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.2. มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.3. มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนององความถนัดและความสามารถของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.4. มีการส่งเสริมและพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.5. มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.6. มีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ
- ตัวบ่งชี้ที่ 14.7. มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน
- มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.1. มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนององความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนององความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.6. มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย
- ตัวบ่งชี้ที่ 15.7. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
- มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 16.1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
- ตัวบ่งชี้ที่ 16.2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 16.3. มีการทำให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- ตัวบ่งชี้ที่ 16.4. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และอยู่ในสภาพใ้การใช้การได้ดี
- ตัวบ่งชี้ที่ 16.5. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
- มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
- ตัวบ่งชี้ที่ 17.1. มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 17.2. สนับสนุนให้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ
หลักสูตรระดับสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ
และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 18.1. เป็นแหล่งวิทยากรในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 18.2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปหลักประสิทธิผล หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการจำเป็น ของ
กลุ่มเป้าหมาย

หลักความพอเพียง (Adequacy)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) หลักความพอเพียง (Adequacy) คือ การคำนึงว่า
ทรัพยากรเพื่อการศึกษามีไม่ว่าจะจัดสรรให้ด้วยวิธีใด ต้องสามารถทำให้สถานศึกษาสามารถทำงาน
ได้ทำงาน ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความยืดหยุ่น บางครั้งการคำนึงถึงกฎเกณฑ์อาจก่อให้เกิด
ปัญหา การได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไปจนไม่สามารถดำเนินงานได้ จำเป็นต้องมีการปรับให้อยู่ใน
ลักษณะที่พอเพียง

Adams and White (1997);Brimley and Garfield (1996); (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย
,2543: 2-18) หลักความพอเพียงเป็นหลักประการแรกในการจัดสรรงบประมาณการศึกษาของทุก
ประเทศ นับแต่เริ่มมีการใช้ระบบงบประมาณการศึกษาในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 10 การจัดการ
ศึกษาในช่วงนั้นเริ่มมีการขยายตัวในเชิงปริมาณ ทุกประเทศตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่าง
การศึกษากับการพัฒนาประเทศ และได้จัดสรรงบประมาณการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปีเพื่อสนองตอบ
หลักการในการจัดการศึกษาอย่างพอเพียง ปริมาณงบประมาณการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
สะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการขยายการศึกษาของแต่ละประเทศ การเพิ่มขึ้น
ของอุปสงค์ทางการศึกษา และการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาแต่ละระดับ ปริมาณ
งบประมาณการศึกษาที่เพิ่มขึ้นยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) หลักความพอเพียง (Adequacy) คำนึงว่า
จะจัดสรรทรัพยากรวิธีใด ที่ทำให้สถานศึกษาทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด คำนึงถึงกฎเกณฑ์
ตายตัวอาจทำให้ได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไป ต้องมีการปรับตัวที่พอเพียงต่อการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) หลักการ :
“ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบ
ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและ

ภายใน” การวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินการพัฒนาและบริหารประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการในทุกระดับ จะต้องยึดหลักการ “ความพอเพียง” ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ประการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ จำเป็นต้องใช้หลัก “ความมีเหตุผล” ในการคิดวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ โดยรู้จักประมาณคือ “รู้เรา” ว่าสถานะของประเทศเป็นอย่างไร มีจุดแข็งและจุดอ่อนในการพัฒนาเรื่องใดบ้าง และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกยุคโลกาภิวัตน์คือ “รู้เขา” โดยต้องเข้าใจถึงโอกาสและภัยคุกคาม ข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อที่จะรู้จักเลือกรับหรือไม่นำสิ่งที่ดีและมีความเหมาะสมมาประยุกต์ใช้และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเป็นภัยคุกคามประเทศ วิธีคิดอย่างมีเหตุผลดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงหรือใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปอย่างสมดุล บนพื้นฐานความพอดีระหว่าง “ความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก” และระหว่าง “สังคมชนบทกับสังคมเมือง” โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล และมีการเตรียมการจัดการความเสี่ยงด้วย “ระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้พอเพียงพร้อมรับผลกระทบและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ

เงื่อนไขพื้นฐาน : “จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ”

ในการขับเคลื่อนกระบวนการวางแผนและการพัฒนาทุกขั้นตอนให้เป็นไปตามหลักการ “ความพอเพียง” นั้น จำเป็นจะต้องใช้ “ความรอบรู้” ทั้งความรู้ในหลักวิชาและความรู้ในตัวตนที่สะสมสมจากประสบการณ์ชีวิตจริงเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความรอบคอบในการนำความรู้เหล่านี้มาพิจารณาให้เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างรอบด้านและนำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างระมัดระวัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของวิถีชีวิตสังคมไทยเพื่อป้องกันความผิดพลาดล้มเหลวและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างศีลธรรมทางจิตใจของคนในชาติในทุกภาคส่วนและทุกระดับ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักวิชาการ และนักธุรกิจเอกชนให้มีสำนึกใน “คุณธรรม” มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย “ความเพียร” คือ ความอดทนขยันหมั่นเพียร มีสติปัญญา ความรอบรู้และความรอบคอบ อัน

จะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ Reschovsky and imazeki (1997:23) การลงทุนทางการศึกษาที่พอเพียง ต้องมีการพิจารณาถึงต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost) ของการจัดการศึกษาที่พอเพียงในแต่ละโรงเรียน หรือเขตการศึกษา ต้นทุนค่าใช้จ่ายในที่นี้ หมายถึง งบประมาณขั้นต่ำที่โรงเรียนหรือเขตการศึกษาจำเป็นต้องใช้ในการจัดการศึกษาให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละเขตศึกษามีปริมาณแตกต่างกันตามลักษณะจำนวนนักเรียน ค่ามาตรฐานการครองชีพแต่ละท้องถิ่น หลักความพอเพียงเป็นหลักที่ทุกประเทศยึดเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทุกประเทศต้องใช้หลักพอเพียงภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรในการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลและสังคม กล่าวได้ว่า การศึกษาทุกระบบมีวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรที่ต้องใช้หลักความพอเพียงภายใต้เงื่อนไขอันเนื่องมาจากความจำกัดของทรัพยากร และต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อจัดการศึกษาให้ได้ตามความต้องการมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุป หลักความพอเพียง (Adequacy) หมายถึง เป็นหลักแนวทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ที่คำนึงถึงการจัดสรรในข้อจำกัดของทรัพยากรในการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลและสังคม กล่าวได้ว่า การศึกษาทุกระบบมีวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรที่ต้องใช้หลักความพอเพียงภายใต้เงื่อนไขอันเนื่องมาจากความจำกัดของทรัพยากร และต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อจัดการศึกษาให้ได้ตามความต้องการมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีการปรับที่พอเพียงต่อการดำเนินการ

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

ความหมายและความสำคัญหลักการกระจายอำนาจ

แก้วสรร อติโพธิ์ (2527:23) หลักการกระจายอำนาจ คือ กฎเกณฑ์สำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยว่าหมายถึง การลดขนาดย่อย ขนาดขององค์กรการปกครองระดับต่าง ๆ ในระบบราชการแผ่นดินให้เล็กลง รู้จักเลือกสรรงานที่ผูกพันใกล้ชิดตัว ลงตัวอยู่กับท้องถิ่น มอบให้ท้องถิ่นมีองค์กรปกครองรับเอางานและอำนาจนั้นไปปกครองกันเองภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

ดำรงศักดิ์ บุญลา (2540: 19) หลักการกระจายอำนาจว่า มีความหมายอยู่ 2 นัยคือ

1. ความหมายตามนัยการปกครอง สถาบันภาษาศาสตร์ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า เป็นหลักการปกครองที่รัฐบาลแห่งชาติหรือรัฐบาลกลางได้มอบอำนาจทางการปกครองบางอย่าง ซึ่งส่วนกลางได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการไม่ทำลายความมั่นคงของชาติ และเห็นสมควรให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการ โดยเชื่อว่าเมื่อท้องถิ่นรับอำนาจไปบริหารแล้วจะสามารถ

ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความต้องการของประชาชนได้เท่ากับรัฐบาลกลาง การดำเนินการมอบอำนาจดังกล่าวให้ นั่น เป็นการมอบอำนาจการปกครองให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นนิติบุคคล

2.ความหมายตามนัยการบริหาร สถาบันภาษาศาสตร์ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การ การกระจายอำนาจในทางราชการนั้น ได้มอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ

อลงกต วรกี (2537:40) กล่าวถึงการกระจายอำนาจว่า เป็นการบริหารราชการที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกครองบางส่วนหรือการบริหารสาธารณะบางอย่างให้แก่ท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง องค์การท้องถิ่นนั้นมีอิสระในการปกครองตามสมควร มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีงบประมาณหรือรายได้ และมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรเป็นของตนเอง รัฐบาลกำกับดูแลการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาหรือสั่งการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541 : 5) ที่ว่าการกระจายอำนาจเป็นหลักการหนึ่งในการบริหารงาน ที่มีการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์การหรือตามลำดับชั้นขององค์การ โดยให้ทุกส่วนขององค์การมีส่วนในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหาร การศึกษาจะทำให้บางส่วนขององค์การมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงเป็นวิธีการ (Means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความรับผิดชอบที่จะตรวจสอบได้ (Accountability) และการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เพราะการกระจายอำนาจ ทำให้กระบวนการบริหารมีความเข้มแข็ง สะดวก และรวดเร็ว ผู้บริหารระดับต่างๆ สามารถพึ่งตนเองได้ และกระตุ้นสถานศึกษาและชุมชนได้พัฒนาภาวะผู้นำให้สูงขึ้น การกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้มีอำนาจในการจัดการศึกษามากขึ้นนั้น จะช่วยให้โรงเรียนกับชุมชนมีความเป็นมิตรกันมากขึ้น โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลที่ว่า การที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยตรงจะก่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมให้เกิดการ

พึ่งตนเองของประชาชน เกิดตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิตความเป็นอยู่และจุดหมายปลายทางของตนและชุมชนอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นแนวคิดด้านการกระจายอำนาจจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะการศึกษาในระดับท้องถิ่น สถานศึกษาจะมีอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษาโดยมีเป้าหมายที่จะสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้นและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษาในด้าน ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความรับผิดชอบที่จะตรวจสอบได้ (Accountability) การเพิ่มผลผลิต (Productivity)

โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา อันหมายถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ และเป็นเหตุผลที่ทำให้ ผู้รายงานมีความสนใจในบทบาทของการกระจายอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาประจำชั้นเรียน

ธัญวรัตน์ นุชน้อย (2552:1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึงการที่รัฐบาลในส่วนกลางยินยอมมอบอำนาจการปกครองและบริหารกิจการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยประชาชนเลือกผู้แทนของตนเข้าไปดำเนินการ ดังนั้นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจึงมีอิสระอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องติดอยู่ภายใต้เงื่อนไขของนโยบายรัฐบาล เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนที่เลือกเขาเข้ามา อย่างไรก็ตามส่วนกลางก็มีอำนาจควบคุมท้องถิ่นอย่างหลวม ๆ เช่นการใช้กฎระเบียบในการตรวจเงินแผ่นดินเข้ามาควบคุมการใช้งบประมาณของท้องถิ่น หรือการควบคุมการประมูลจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบของทางราชการ

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ

1. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกออกจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาจากส่วนกลางทำให้สามารถตอบสนองภาระงานในท้องถิ่นตามนโยบายของฝ่ายบริหารได้อย่างอิสระ
3. มีอิสระในการกำหนดนโยบายและการใช้งบประมาณตามโครงการที่ท้องถิ่นมีความประสงค์โดยไม่ต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล

ข้อดีและข้อเสียของหลักการกระจายอำนาจ

- ข้อดี**
1. ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ตรงเป้าหมาย
 2. การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะมีอำนาจการตัดสินใจที่เป็นอิสระ

3. แบ่งเบาภาระของส่วนกลาง

ข้อเสีย 1. สิ้นเปลืองงบประมาณมากเพราะต้องใช้งบประมาณในการสร้างสำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

2. หากประชาชนเลือกผู้มีอิทธิพลเข้าไปเป็นฝ่ายบริหารท้องถิ่นอาจเกิดปัญหาการคอร์รัปชันและการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ไปในทางที่ไม่เหมาะสม

3. เกิดช่องว่างของการพัฒนาระหว่างท้องถิ่นที่มีงบประมาณมากกับท้องถิ่นที่มีงบประมาณน้อย

4. อาจเกิดการแตกแยกและผลกระทบทางด้านความมั่นคงของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:54) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กำหนดการกระจายอำนาจเป็นแบบเชิงบริหาร (Administrative Decentralization) ไม่ใช่การกระจายอำนาจเชิงการเมือง (Political Decentralization) เพราะเป็นเรื่องการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร ภาระบริหารทั่วไป ของหน่วยงานส่วนกลางไปให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบังคับบัญชาจะต่อเนื่องกันมาตั้งแต่หน่วยงานระดับกระทรวงมาจนถึงระดับสถานศึกษา

หลักการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

Brown (1994: 52-53) กล่าวถึง การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาว่า เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การหรือตามระดับชั้นขององค์การ ให้ทุกส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งให้บุคคล คณะบุคคลหรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาจะทำให้บางส่วนขององค์การมีความเป็นอิสระ (autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา คือ การปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540: 15) การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาจากการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2509); (อ้างถึงใน ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, 2546:31) หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่า เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบที่รัฐมอบอำนาจเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่สามารถจัดความซ้ำซ้อน สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้

อย่างต่อเนื่อง กับสามารถใช้ในการพัฒนาเยาวชนของท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท้องถิ่น

สรุป หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจากระดับบนไปสู่ระดับล่าง ที่สามารถจัดความซ้ำซ้อน สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง กับสามารถใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท้องถิ่น

หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

UNESCO: (1985, 9-11) อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ (2546:42) ให้เหตุผลไว้ว่า

1. การจัดการศึกษาในหลายประเทศไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการตัดสินใจดังกล่าวโดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างกัน

2. จากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะช่วยตอบสนองความแตกต่างดังกล่าวได้ ทั้งยังสามารถระดมทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา ในขณะเดียวกันก็เป็นการกระจายการลงทุนทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

3. การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นรากฐานของการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะการกระจายอำนาจทางการศึกษานั้นให้โอกาสประชาชนในระดับท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในชุมชนของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการจัดการการศึกษา และการประเมินผลคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “การจัดการศึกษาของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน”

4. จากที่แม้ว่าในประเทศเดียวกันก็ยังมี ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นการลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่นหรือภูมิภาคในประเทศนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

5. จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การกระจายตัวของประชากรทำให้เกิดความต้องการบริการทางการศึกษาที่หลากหลายยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้อง และตอบสนองความต้องการและความเร่งด่วนของแต่ละท้องถิ่น และแต่ละกลุ่มเป้าหมายก็มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นหนทางที่นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองดังกล่าวได้อย่างสอดคล้องและ

เหมาะสมแล้ว การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเองของประชาชนและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปอีกด้วย

6. จากการศึกษาที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยตรงนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าดังที่กล่าวมาแล้ว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพของการศึกษาอีกด้วย การให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

7. การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการเสริมสร้างความสามารถให้กับท้องถิ่น (capacity-building) อันหมายถึง การให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิตความเป็นอยู่และจุดหมายปลายทางแห่งชีวิตของตนเองและชุมชนของตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

8. การกระจายอำนาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่อุดมการณ์ทางประชาธิปไตยสู่ระบบและโครงสร้างที่ใกล้ชิดประชาชนได้มากกว่า โปร่งใสกว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วมและมีโอกาสในการตรวจสอบได้มากกว่าระบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง

รูปแบบการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา

ปราวณี คำพึ่ง (2539:7-9) ได้เทียบเคียงรูปแบบการกระจายอำนาจตามแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษา ไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. ลักษณะของการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกลางเป็นผู้มอบอำนาจ ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับหน่วยปฏิบัติของรัฐบาลกลางที่ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นไปดำเนินการเองนี้ โดยลักษณะการดำเนินการดังกล่าวทำเป็นรายการนี้ ลักษณะการจัดการศึกษาแบบนี้เรียกว่า การมอบอำนาจ (Delegation)

2. ลักษณะของการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกลางเป็นผู้มอบอำนาจการดำเนินการจัดการศึกษาไปให้หน่วยปฏิบัติของรัฐบาลกลาง แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสูงสุดเป็นของรัฐบาลกลาง ลักษณะการจัดการศึกษาแบบนี้ เรียกว่า การแบ่งอำนาจ (Deconcentration)

3. ลักษณะของการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกลางเป็นผู้มอบอำนาจในการดำเนินการจัดการศึกษาไปให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายการศึกษา การจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารบุคลากรทางการศึกษา หรือการจัดการศึกษาโดยที่รัฐบาลกลางจะไม่เข้าไปแทรกแซงผลการตัดสินใจใด ๆ ของท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า การให้อำนาจ (Devolution)

โดยใช้เกณฑ์ในการจำแนกลักษณะของการใช้อำนาจในการจัดการศึกษาและบริหาร การศึกษาลักษณะ ได้แก่

1. อำนาจการตัดสินใจ (Discretion of Power)
2. ความเป็นอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
3. การที่ใช้อำนาจได้รับอำนาจอย่างชอบธรรม (Authority)

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการกระจายของอำนาจรัฐทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็น การผสมผสานลักษณะในการใช้อำนาจทางการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นกับข้าราชการในรูปองค์ คณะบุคคลซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างไปจากรูปแบบทั้งสามข้างต้น

Rondinelli (1983);(อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2541:1) การกระจายอำนาจอาจจะ แบ่งได้ออกเป็น 4 รูปแบบ ตามระดับของอำนาจและหน้าที่ (degree of authority and power) และขอบข่ายของหน้าที่ (scope of function) ซึ่งส่วนกลางได้แบ่งสรรความรับผิดชอบให้กับองค์กร ต่าง ๆ โดยความชอบธรรมตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่

1.การแบ่งอำนาจ (deconcentration) ซึ่งหมายถึง การถ่ายโอนบทบาทหน้าที่ ของส่วนกลางให้กับส่วนท้องถิ่นตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาจากระดับกระทรวงสู่ส่วน ท้องถิ่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การแบ่งมอบอำนาจจากระดับเบื้องบนไปสู่ระดับล่างๆ ตามลำดับสายการบริหารภายในองค์กรนั้น ๆ

2.การให้อำนาจอิสระ (delegation) หมายถึง การถ่ายโอนความรับผิดชอบใน หน้าที่ให้กับหน่วยงานในระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่น หรือหน่วยงานเฉพาะกิจให้รับผิดชอบ ดำเนินโครงการพิเศษ ซึ่งมีอิสระจากส่วนกลางในการกำหนดขั้นตอนในการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น ในด้านการรับคนเข้าทำงาน การเซ็นตัสัญญา การจัดสรรงบประมาณ การ จัดหาจัดซื้อและด้านอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐบาลที่ได้รับมอบหมายจาก ส่วนกลาง ในขณะที่ความรับผิดชอบสูงสุดก็ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง

3.การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (Devolution) ได้แก่ การถ่ายโอน ความรับผิดชอบในหน้าที่ หรืออำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยงานรัฐบาลในท้องถิ่นภายใต้ ขอบข่ายที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ หรือองค์กรบริหารส่วน ท้องถิ่นต่าง ๆ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ดังกล่าว หน่วยงานในระดับท้องถิ่นจะอยู่นอกเหนือการ ควบคุมโดยตรง (direct control) ของส่วนกลาง คือมีความเป็นตัวของตัวเอง มีกฎหมายรองรับใน ความชอบธรรม ส่วนที่มีความแตกต่างจากส่วนกลางก็คือ ส่วนกลางจะทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ และควบคุมในทางอ้อม ในทางปฏิบัติทั่วไปแล้ว หน่วยงานระดับท้องถิ่นจะมีสิทธิ

ในการจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การจัดเก็บภาษีและเงินคงคลังของตนเอง เพื่อจะได้นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความ เร่งด่วนของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

4.การให้ภาคเอกชน/องค์กรเอกชนดำเนินการ (privatization/non-government institutions) คือ การให้ภาคเอกชนหรือองค์กรเอกชนรับผิดชอบกิจกรรมที่รัฐบาลเคยทำให้แก่ภาคเอกชน/องค์กรเอกชนหรือองค์กรประชาชนไปดำเนินการ เช่น หอการค้า สมาคมนักธุรกิจ สมาคมวิชาชีพ สหกรณ์ สหภาพแรงงาน หรือองค์กรประชาชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อก้าวถึง “แนวคิดในการกระจายอำนาจ” โดยทั่วไปแล้วมีนัยของ “การลดขั้นตอนการบริหารจัดการ” (debureaucratization) รวมอยู่ด้วย

Meatz and Quiet (1987 : 6) อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ (2541:1) เพื่อให้มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ได้เสนอว่า สิ่งที่จะต้องจัดให้มีขึ้นก่อนมีการกระจายอำนาจ (precondition) คือ

- 1.การผูกพันและอุทิศตนต่อการกระจายอำนาจ และการมอบหมายอำนาจของส่วนกลางให้แก่หน่วยงานระดับล่าง หรือหน่วยงานอื่นรับผิดชอบในระดับท้องถิ่น
- 2.ความเป็นอิสระของหน่วยงานหรือองค์กรระดับท้องถิ่นที่จะสามารถระดมทรัพยากรและตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณ
- 3.มีการกำหนดความรับผิดชอบในการวางแผนอย่างชัดเจน ในลักษณะของผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจ (delegation) และเป็นประชาธิปไตยให้แก่หน่วยงานระดับล่างหรือองค์กรระดับท้องถิ่น
- 4.มีการสนับสนุนทางการเมืองในระดับท้องถิ่น (local political backing) แก่หน่วยงานระดับล่างหรือองค์กรระดับท้องถิ่น หากขาดการสนับสนุนดังกล่าวก็จะทำให้การกระจายอำนาจเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice)

ความหมายหลักเสรีภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:51)หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) คือการให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาตามความต้องการ เท่ากับเป็นการเพิ่มอำนาจการซื้อให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) และให้ความต้องการของ ผู้บริโภค (Demand) เป็นความต้องการของผู้มีอำนาจในการซื้ออย่างแท้จริง(Effective Demand) เนื่องจากความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนในแต่ละสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินของสถานศึกษาพึงได้รับ ซึ่งหมายถึง

สถานศึกษา จะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) หลักเสรีภาพ (Freedom of choice) ความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนแต่ละสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินที่สถานศึกษาพึงได้รับ การที่ให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาได้ตามความต้องการ สถานศึกษาจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน

สรุป หลักเสรีภาพ (Freedom of choice) หมายถึง การให้ผู้เรียน ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเลือกและปฏิบัติตามความต้องการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสถานศึกษาจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน และผู้ปฏิบัติงาน

หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

ความหมายของหลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:51) หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) คือการปฏิบัติที่มีรูปแบบ วิธีการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนสามารถทำนายและตรวจสอบได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543: 2-21) นอกเหนือจากหลักความพอเพียง หลักความเป็นธรรม หลักประสิทธิภาพและหลักประสิทธิผล แล้วยังมีหลักย่อย ๆ อีกหลายประการที่น่าเสนอโดย Parrish, al., 1997; Reschovsky and Lmazeki (1997) Gallagher (1997) โดยรวมเรียกว่าหลักการปฏิบัติได้จริง คือการใช้ทรัพยากรใช้ปฏิบัติได้จริงนั้น ควรมีวิธีการที่สอดคล้องตามหลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) คือการใช้ทรัพยากรใช้ปฏิบัติได้จริงนั้น ควรมีวิธีการที่สอดคล้องตามหลักการดังต่อไปนี้ สามารถเข้าใจได้ง่าย (understandable) ไม่มีส่วนที่ยุ่งยากซับซ้อนโดยไม่จำเป็น มีความยืดหยุ่น (Flexible) สามารถตรวจสอบด้านการเงินได้ (fiscal accountability) สามารถทำนายได้ (predictable) สามารถตรวจสอบด้านผลลัพธ์ได้ (outcome accountability) มีภาระในการจัดทำรายงานพอสมควร (reasonable reporting burden) ในด้านค่าใช้จ่ายและงานเอกสาร เป็นกลางในเรื่องการระบุประเภทของนักเรียน (identification neutral) เป็นรูปแบบที่อิงเรื่องต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost-based) มีการควบคุมด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost control) ค่าใช้จ่ายคงที่ตลอดช่วงเวลา เป็นกลางในด้านการได้งานทำ (placement neutral)

หรือไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทำของนักเรียน มีส่วนสัมพันธ์กับวิธีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) คือ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่นำมาปฏิบัติ ต้องมีรูปแบบวิธีการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน สามารถคาดการณ์และตรวจสอบได้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีการจัดสรรทรัพยากรที่สามารถใช้จัดการศึกษาให้ได้เต็มตามศักยภาพที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเปล่า

สรุปหลักการปฏิบัติได้จริง หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง เชิง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ เบญจศิริรักษ์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ทรัพยากรด้านบุคคล ได้แก่ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน มีลักษณะการใช้โดยการขอคำปรึกษาหรือขอเสนอแนะ เข้าร่วมเป็นกรรมการวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ ส่วนด้านทรัพยากรวัสดุ ได้แก่ การยืมเอกสารทางวิชาการ หรือมอบหมายให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง

อุทัย บุญประเสริฐ (2542: 131). กล่าวถึงงานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ชุมชนและประสิทธิผลของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ปัญหาที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษานั้น คือ การขาดแคลนด้านอาคารสถานที่ การขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรด้านวิชาชีพ ความไม่เพียงพอในเรื่องงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ความไม่ยืดหยุ่นของหลักสูตร การไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู การขาดการประสานงานกับชุมชน การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความยากจนของประชาชนในชุมชนและความไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสาร ในด้านการสนับสนุนของชุมชนนั้น พบว่า การสนับสนุนด้านการเงินมีความเด่นชัดมากกว่าการสนับสนุนในด้านอื่น ในด้านการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรนั้น พบว่า ชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนมากที่สุด วิธีการระดมทรัพยากรการศึกษานั้น ลำดับแรกคือระดมตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด คือ วิธีการชี้แจงประชาสัมพันธ์

ของการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ ของสังคม รองลงมาคือวิธีการจัดให้มีการประชุมกลุ่ม บุคลากร ในสถานศึกษาเพื่อร่วมมือกันคิดหาวิธีการระดมทรัพยากรการศึกษา

กรมสามัญศึกษา (2543: 1) รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) โดยเป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านแนวการจัดการศึกษา ด้านการบริหารและจัดการศึกษา และเกี่ยวกับดานการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ในที่นี้สรุปเกี่ยวกับประเด็นการระดมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น โดยมีการสังเคราะห์ อยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ในการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ในปริมาณที่สูง ในรูปแบบ การร่วมบริจาคทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ ให้สถานศึกษาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมเป็นวิทยากรท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษา การตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนสถานศึกษา การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์

2. ในการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า ควรให้มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อทำให้เกิดจิตสำนึกในการช่วยกัน เกิดความสำนึกในการจัดสรรทรัพยากร ทั้งทรัพยากรจากบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ถ้าชุมชนเต็มใจช่วยเหลือในอนาคตอาจขยายไปสู่การจัดตั้งกองทุนเพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาของชุมชนนั้น ๆ

3. จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ กลุ่มต่าง ๆ พิจารณาจากการร่วมเป็นวิทยากร การเป็นเครือข่ายแหล่งวิทยากรท้องถิ่น การร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียน การสนับสนุนเงินบริจาควัสดุ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง การชักชวนผู้อื่นให้สนับสนุนสถานศึกษา การร่วมก่อตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน ซึ่งยังมีน้อย แต่ถ้าเป็นความร่วมมือที่อยู่ในระดับที่มาก การร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียน

ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรการศึกษา ที่ควรต้องมีการกำหนดมาตรการส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรทั้งในการเก็บภาษีการศึกษา การลดหย่อนภาษีการมีส่วนร่วมรับประโยชน์อื่น ๆ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543 : 160-179) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ระบบการบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เสนอให้มีการปรับโครงสร้างแผนงานงบประมาณด้านการศึกษา เป็นกรอบใหญ่ ในการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา โดยไม่เน้นเฉพาะเรื่องเทคนิคหรือสูตรของการจัดสรรงบประมาณ แต่เพียงด้านเดียว ระบบงานงบประมาณเพื่อการศึกษาจะต้องเป็นระบบงบประมาณที่มี

โครงสร้างแผนงานรองรับเป้าหมายด้านต่าง ๆ ตัวแบบในการจัดสรรและการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อการศึกษาพิจารณา 3 ด้าน คือ ด้านหลักการและเป้าหมาย ด้านเทคนิค และด้านการเมือง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา จัดสรรเป็นเงินก้อน ได้เสนอดัชนีและตัวชี้วัดด้านความขัดสนรวมกับความขัดสนทางการศึกษาในการแยกแยะพื้นที่ที่จะได้รับงบประมาณ โดยคำนึงถึงระดับของการได้รับทรัพยากรทางการศึกษามาพิจารณา มีข้อเสนอที่สำคัญคือ ให้มีการจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของงบประมาณรายจ่ายทางการศึกษา การมีแผนกลยุทธ์ การเปลี่ยนโครงสร้างแผนงานด้านการศึกษาเสียใหม่ให้โครงสร้างแผนงานด้านการศึกษาสะท้อนหลักการและเป้าหมายด้านการกระจายอำนาจ การลดความไม่เท่าเทียมกัน การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การสร้างมูลเหตุจูงใจให้มีการพัฒนาเด็กและโรงเรียน นอกเหนือไปจากการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงการแบ่งประเภทของสถานศึกษา เน้นโครงสร้างการบริหารการศึกษาระดับย่อยที่สุดเพื่อหาลักษณะของเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งตามเกณฑ์ 2 ด้าน ร่วมกันคือ ระดับของการมีทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ระดับของผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา การให้มีวิธีการให้เงินช่วยเหลือเพื่อสร้างความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้โดยแบ่งประเภทงบประมาณด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน และให้มีการจัดทำดัชนีความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน (A School Index of Needs) ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณได้เสนอให้มีการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์กับเป้าหมาย และการใช้จ่ายงบประมาณเป็นก้อน โดยให้มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะกลาง เน้นความสำคัญและมีการปฏิบัติอย่างจริงจังในด้านการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนงาน กล่าวคือเป็นการกำกับที่ขั้นตอนแรก และขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารจัดการงบประมาณ ต้องมีการจัดระบบข้อมูลเพื่อประกอบการจัดสรรและบริหารจัดการงบประมาณเป็นอย่างดี มีการให้ข้อมูลเพื่อหากระสวนและแนวโน้มในการคาดการณ์ล่วงหน้า การสร้างภาพของความสำเร็จจะเป็นไปได้ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่อาศัยข้อมูลสถิติ มีการจัดทำตัวบ่งชี้ดัชนีและดัชนีรวม ประการสุดท้ายให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีคิดของผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องรับผิดชอบ ในการจัดเก็บ ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยต่อการเตรียมการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาเป็นเงินก้อนโดยมีข้อมูลทุกระดับ เป็นการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษาอย่างเร่งด่วน ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษามีดังนี้คือ

1. ควรจัดแผนกลยุทธ์ และจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ในการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน
2. จัดสรรงบประมาณตามความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการมีทรัพยากรทางการศึกษากับผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา ส่วนระดับการมีทรัพยากรทางการศึกษานั้น ไม่ใช่ในแง่

ปริมาณการผลิตหรือการเพิ่มนักเรียนแต่ละปี แต่ดูตัวชี้วัดการจัดการว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้โรงเรียนบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง ต้องมีการกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำอะไรบ้าง มีการตรวจสอบอย่างไร วางระบบงบประมาณให้รองรับกับการประกันคุณภาพ การพัฒนาวิชาชีพครู ผู้การเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษา

3. ใช้ภาคีการเงินเพื่อการศึกษา เพื่อหาคุณภาพระหว่างหลักความเท่าเทียมกัน การกระจายอำนาจ คุณภาพ และประสิทธิภาพ ให้ทุกภาคส่วนร่วมกันรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ในการจูงใจการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากใช้มาตรการภาษีแล้ว อาจใช้วิธีการจัดสรรเงินสมทบให้ ส่วนประชาชนอาจพิจารณาจากความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม

4. การบริหารจัดการงบประมาณ ความสำคัญคือการจัดทำแผนกลยุทธ์เชื่อมโยงกับเป้าหมาย มีการควบคุมกำกับติดตาม ประเมินผลสำเร็จของแผนงาน สอดคล้องกับการปฏิรูประบบงบประมาณของกระทรวงการคลัง

5. สถานศึกษาควรจัดข้อมูลด้านการศึกษาโดยจัดทำข้อมูล และปรับปรุงตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์และมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุด เพื่อให้เขตพื้นที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแบบเงินก้อนได้ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถานศึกษาต้องมีระบบข้อมูลการศึกษาพื้นฐาน โดยเฉพาะข้อมูลที่มีความจำเป็นการจัดสรรงบประมาณแบบเงินก้อน ทั้งในระยะสั้นและระยะกลาง

6. บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษา เช่น บทบาทคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เชื่อมโยงกับนโยบายแผน และงบประมาณ โดยเฉพาะเรื่อง การปรับโครงสร้าง กลยุทธ์การใช้งบประมาณ กลยุทธ์การในการจัดสรร การกำหนดแนวทางในการใช้งบประมาณแบบก้อน การจัดระบบการจัดสรรและบริหารจัดการ รวมถึงขั้นตอนกระบวนการในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพราะระบบนี้บังคับตัวเองว่าต้องทำอะไรบ้าง มีการระบุลักษณะรายงานผลการผลิตที่เกิดขึ้น แสดงผลการเชื่อมโยงผลผลิตกับผลลัพธ์เชื่อมโยงผลลัพธ์กับแผนกลยุทธ์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงนโยบายให้ได้

7. ขั้นตอนในการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ การเตรียมการและจัดทำข้อมูลในระดับสถานศึกษา การพัฒนา ออกแบบข้อมูลที่น่าสนใจมาพิจารณาประกอบการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับระดับการมีทรัพยากรของสถานศึกษา ระดับของผลการปฏิบัติงาน

สุณี แก้วเกาะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า

สภาพการบริหารงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา มีการวางแผนงานการเงินและบัญชีโดยคณะกรรมการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อใช้เป็นแผนการในการใช้จ่ายเงิน มีการรวบรวมข้อมูล ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาโดยการประชุมและอภิปรายแสดงความคิดเห็น มีการรวบรวมระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการตรวจสอบงานการเงินและบัญชีภายใน หัวหน้างานการเงินเป็นผู้เก็บหลักฐานทางการเงินและบัญชี มีคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน มีการจัดระบบควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลงานการเงินและบัญชีโดยผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนงานการเงินและบัญชี ปัญหาการบริหารการเงินและบัญชี พบว่า เงินที่ได้จากการจัดสรรของรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการของงาน / แผนกต่างๆ ขาดการนิเทศภายในเพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสร้างเครื่องมือในการประเมิน

ดิเรก วรรณเศียร (2548:89-97) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบจำลองสมบูรณ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ 9 รายการ และปฏิบัติน้อยที่สุด 3 รายการ มีความต้องการพัฒนาด้านงบประมาณในระดับมากถึง 10 รายการ คือ 1) การจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์ 2) การบริหารพัสดุ 3) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 4) การบริหารบัญชี 5) การโอนงบประมาณข้ามหมวด 6) การรายงานผลการดำเนินงานใช้จ่ายงบประมาณ 7) การจัดตั้งงบประมาณ โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) การเบิกจ่ายและอนุมัติงบประมาณ 10) การบริหารการเงิน

กระทรวงศึกษาธิการ, (2551:56) ศึกษาค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 สรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายจริงต่อหัวสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากเงินงบประมาณ และ ตามอัตราค่าใช้จ่ายรายหัวที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 ใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 และเงินนอกงบประมาณที่ได้จากการระดมทรัพยากร โดยทำการศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาของรัฐ 8 แห่งที่จัดการเรียนการสอนตามปกติ พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา 1) ก่อนประถมศึกษา เฉลี่ยคนละ 5,600 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณที่ได้จากการระดมทรัพยากร 5,000 บาท ในส่วนของเงินนอกงบประมาณนี้ ใช้ในการจ้างครูสอน 2) ระดับประถมศึกษา เฉลี่ยคนละ 2,600 บาท ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณ ที่ได้จากการระดมทรัพยากร 1,500 บาท ในส่วนของเงินนอกงบประมาณนี้ ใช้จ่ายตามรายการ 1.ค่าเรียนคอมพิวเตอร์ 2.ค่า

เรียนภาษาอังกฤษ 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น(ขยายโอกาส สังกัด สปช.เดิม) เฉลี่ยต่อคนต่อปีคนละ 4,200 บาท ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณที่ได้จากการระดมทรัพยากร 2,400 บาท ในส่วนของเงินนอกงบประมาณนี้ ใช้จ่ายตามรายการ 1.ค่าเรียนคอมพิวเตอร์ 2.ค่าเรียนภาษาอังกฤษ 3. ค่าเรียนว่ายน้ำ 4.ค่าจ้างพนักงานรักษาความสะอาดอาคารเรียน 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สังกัดกรมสามัญเดิม) เฉลี่ยต่อคนต่อปีคนละ 6,844.30 บาท ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณที่ได้จากการระดมทรัพยากร 5,044.31 บาท ในส่วนของเงินนอกงบประมาณนี้ ใช้จ่ายตามรายการ 1.ค่าเรียนคอมพิวเตอร์และบริการอินเทอร์เน็ต 2.ค่าเรียนภาษา(ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส) หรือค่าเอกสารประกอบการเรียน 3.ค่า เรียนว่ายน้ำ กีฬาดนตรี กิจกรรมภายในสถานศึกษา 4.ค่าตรวจสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการนักเรียน 5.ค่าวารสาร ประชาสัมพันธ์ บัตรประจำตัวนักเรียน 6.ค่าสาธารณูปโภค (น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์/สมทบค่าไฟฟ้า รวมถึงบริการเสริมทางวิชาการ และห้องปฏิบัติการ 7.ค่าจ้างครู ลูกจ้างชั่วคราว ค่าจ้างครูต่างประเทศสอนภาษา(ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศสและบุคลากรส่งเสริมด้านการศึกษา .8. ค่าดำเนินการอาคารสถานที่ / ค่าจ้างทำความสะอาด ความปลอดภัย/ค่าใช้จ่ายในการดูแลอาคาร ห้องสุขา และสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ 9.ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น เงินสำรอง จ่าย10% ค่าลงทะเบียนสมาคม ผู้ปกครองและครูฯ ค่าบำรุงสมาคมผู้ปกครอง/และครูฯ ค่าใช้จ่ายในงาน/กิจกรรมโครงการตามแผนกลยุทธ์

5) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(สังกัดกรมสามัญเดิม) เฉลี่ยต่อคนต่อปีคนละ 7,644.30 บาท ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณที่ได้จากการระดมทรัพยากร 4,944.30 บาท ในส่วนของเงินนอกงบประมาณนี้ ใช้จ่ายตามรายการ ได้แก่ 1.ค่าเรียนคอมพิวเตอร์และบริการอินเทอร์เน็ต 2.ค่าเรียนภาษา(ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศส)หรือค่าเอกสารประกอบการเรียน 3.ค่ากิจกรรมเช่น เรียนว่ายน้ำ กีฬาดนตรี กิจกรรมภายในสถานศึกษา 4.ค่าตรวจสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการนักเรียน 5.ค่าวารสาร ประชาสัมพันธ์ บัตรประจำตัวนักเรียน 6.ค่าสาธารณูปโภค (น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์/สมทบค่าไฟฟ้า รวมถึงบริการเสริมทางวิชาการและห้องปฏิบัติการ 7.ค่าจ้างครู ลูกจ้างชั่วคราว ค่าจ้างครูต่างประเทศสอนภาษา(ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาฝรั่งเศสและบุคลากรส่งเสริมด้านการศึกษา .8. ค่าดำเนินการอาคารสถานที่ /ค่าจ้างทำความสะอาด ความปลอดภัย/ค่าใช้จ่ายในการดูแลอาคาร ห้องสุขา และสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ 9.ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น เงินสำรอง จ่าย10% ค่าลงทะเบียนสมาคม ผู้ปกครองและครูฯ ค่าบำรุงสมาคมผู้ปกครอง/และครูฯ ค่าใช้จ่ายในงาน/กิจกรรมโครงการตามแผนกลยุทธ์

สมพร แดงสวัสดิ์ (2549: 99 – 102) ได้ทำการศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในการระดมทรัพยากรในด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ อยู่

ในระดับปานกลาง และความสามารถของการระดมทรัพยากรการศึกษา แบ่งตามขนาดสถานศึกษา แบ่งตามเขตพื้นที่ตั้ง ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล มีการระดมทรัพยากรแตกต่างกัน ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ กระบวนการในการระดมทรัพยากรในแต่ละด้านพบว่า ในการระดมทรัพยากรทั้ง 4 ด้านนั้น พบว่า ในขั้นการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ ขาดการสำรวจบุคลากรที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้ ขาดการสำรวจจุดเด่นจุดด้อยที่ควรพัฒนา ทำให้ไม่สามารถกำหนดความต้องการ ทรัพยากรอย่างแท้จริงขั้นการวางแผน ยังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนร่วมกัน ทำให้การวางแผนที่จะตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ไม่ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนดำเนินงาน ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง ขั้นตอนติดตามประเมินผล ไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินในการระดมความคิดในการกำหนดวิธีการประเมิน จึงทำให้ขาดผลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงในคราวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยต่างประเทศ

Robert (1973:66 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้เปรียบเทียบทางเลือกและเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยของค่าใช้จ่ายทางการศึกษา นโยบายและกลยุทธ์ โดยการวางแผนกำลังคน และการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในการลงทุนทางการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนเป็นการเลือกเครื่องมือที่ดี การใช้ข้อมูลจากเทคนิคการวิเคราะห์ชนิดต่าง ๆ เพื่อต้องการทุนทางการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายเป็นวิธีการที่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การวิเคราะห์ปัจจัยการใช้จ่ายทางการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อลงทุนในโรงเรียนพณิชยกรรมในมาเลเซียที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเรื่อง ของ 1) อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาในมาเลเซีย 2) การศึกษากำลังคน 3) การวิเคราะห์รายรับและค่าใช้จ่ายของโรงเรียนพณิชยกรรม 4) ศึกษาปัจจัยการผลิตหรือค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา

Hanson (1986:419 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวโน้มของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินในรัฐโคโรราโด ระหว่างปี 1973 – 1984 โดยการใช้โค้งลอเรนซ์และสัมประสิทธิ์ดรรชนีจินี เพื่อวัดว่าพระราชบัญญัติการเงินในปี 1973 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายปฏิรูปความช่วยเหลือทางการเงินของโรงเรียน จะส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษายังไง พบว่า ในระยะ 1974 – 1980 ผลของกฎหมายฉบับนี้ต่อความเสมอภาคทางการเงินยังมีอยู่น้อย แต่ในช่วงปี 1981 – 1984 ปรากฏว่า มาตรการกระจายความเสมอภาคทางการเงินให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

Connolly (1987 : 420 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษาที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับนักเรียนและความเสมอภาคของผู้เสียภาษีในรัฐฟลอริดา เพื่อที่จะตรวจสอบการจัดการเงิน การจัดหารายได้ของท้องถิ่นในรัฐฟลอริดา ในปี 1982 – 1983 ถึง 1986 - 1987 พบว่า ความเสมอภาคลดลงในช่วง 5 ปีที่ทำการวิเคราะห์ การใช้การประเมินภาษีทรัพย์สินมาเป็นปัจจัยสร้างความเท่าเทียมกัน ทำให้ลดความเสมอภาคของนักเรียนและการปรับปรุงฐานของภาษีใหม่จะทำให้เป็นการเพิ่มความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษา

Chapel (1995: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจในโรงเรียน โดยศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา” พบว่า (1) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโรงเรียน หรือน้อยที่สุด เช่นการจัดทำแผนแม่บทของโรงเรียน และการคัดเลือกครู เป็นต้น (2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่ามีส่วนร่วมในเรื่องการหาทุนและขยายอาคารเรียนในระดับมาก (3) ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมในเรื่องการประเมินผลครูและผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

จากการศึกษาตามเอกสารและผลงานวิจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้เห็นว่าในการบริหารทรัพยากรการศึกษา ทั้ง ทรัพยากรการเงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นควรมีหลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษาเพื่อช่วยให้มีหลักในการบริหารที่บรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยกรอบในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการปรับปรุงกรอบแนวคิดของคุรุสภาซึ่งได้แก่ 1)หลักความเป็นธรรม (Equity) 2)หลักความเสมอภาค (Equality) 3)หลักประสิทธิภาพ(Efficiency) 4)หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 5)หลักความพอเพียง (Adequacy) 6)หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 7)หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice)8. หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) จึงเหมาะที่จะทำการวิจัยอย่างเห็นได้ชัด

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 154 โรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 37 โรงเรียน มัธยมศึกษาจำนวน 117 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากตามข้อรายการหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาผู้ให้ข้อมูลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดี คือผู้อำนวยการโรงเรียน แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 37 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 117 คน จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 154 คน ณ ข้อมูล 10 มิถุนายน 2552 (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2552)

กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970:607 – 610; อ้างถึงใน สุวิมล ติรพานันท์, 2549: 179-180)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 โรงเรียน จาก 154 โรงเรียน กำหนดสัดส่วนโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็น โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 27 โรงเรียน และจากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 86 โรงเรียน ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 113 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และปลายเปิด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 8 หลักการ คือ

1. หลักความเป็นธรรม (Equity) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 11 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน	ข้อ 1 - 6
ทรัพยากรคน	ข้อ 7 - 10
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	ข้อ 11

2. หลักความเสมอภาค (Equality) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน	ข้อ 12
ทรัพยากรคน	ข้อ 13 - 15
ทรัพยากรภูมิปัญญา	ข้อ 16

3. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน	ข้อ 17 - 18
ทรัพยากรคน	ข้อ 19
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	ข้อ 20

4. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน	ข้อ 21
ทรัพยากรคน	ข้อ 22
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	ข้อ 23-24
ทรัพยากรภูมิปัญญา	ข้อ 25

5. หลักความพอเพียง (Adequacy) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน	ข้อ 26-27
--------------	-----------

ทรัพยากรคน ข้อ 28

ทรัพยากรภูมิปัญญา ข้อ 29

6.หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ข้อ 30-31

ทรัพยากรคน ข้อ 32-33

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ข้อ 34

7.หลักเสรีภาพ(Freedom of Choice) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ข้อ 35

ทรัพยากรคน ข้อ 36-37

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ข้อ 38-39

ทรัพยากรภูมิปัญญา ข้อ 40

8.หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality) ในการบริหารทรัพยากรการศึกษา จำนวน 10 ข้อ ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ข้อ 41-45

ทรัพยากรคน ข้อ 46-47

ทรัพยากรภูมิปัญญา ข้อ 48

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ข้อ 49-50

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารทรัพยากร การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด จากแนวคิด ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (ปรับปรุงจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 65-67) เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา ประกอบด้วย 8 หลักการ คือ หลักความเป็นธรรม หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักความพอเพียง หลักการกระจาย อำนาจ หลักเสรีภาพ หลักการปฏิบัติได้จริง

3. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุม ตามกรอบแนวคิดหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้ง 8 หลักการ ให้ตรงตามคำนิยามเชิง ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

4. นำเครื่องมือขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ความตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข
6. สรุปรวบรวมข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาพิจารณาแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
8. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแนบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพร้อมหนังสือนี้ โดยเจ้าหน้าที่ของตามรายชื่อผู้บริหาร พร้อมแนบของเปล่าและเจ้าหน้าที่ผู้วิจัย พร้อมติดแสตมป์ และส่งของที่ระลึก ส่งไปพร้อมของแบบสอบถามด้วย จำนวน 113 ชุด สำหรับ
3. ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินงาน โดยติดต่อผู้ที่รับผิดชอบของแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ หลังจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปแล้ว 15 วัน
4. หากโรงเรียนใดที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามผู้วิจัยติดต่อผู้บริหารขออนุญาตเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการส่งทั้งหมด 113 ฉบับ โดยแยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 27 ฉบับ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 86 ฉบับ ที่ได้รับคืนมาจำนวน 98 ฉบับ โดยได้รับจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 19 ฉบับ จากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 79 ฉบับ รวมได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 86.7

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ตามจำนวนข้างต้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for PC (Statistical Package for Social Science) ของภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลหลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 หลัก ได้แก่ หลักความเป็นธรรม หลักการปฏิบัติได้จริง หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ หลักการกระจายอำนาจ หลักความพอเพียง หลักเสรีภาพ และ หลักประสิทธิผล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) จำนวน 50 ข้อ วิเคราะห์แปลผลจากการประเมินตามมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert Scale ที่อ้างถึงใน John W. Best & James V. Kahn (1986:181) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการศึกษาดังตารางที่ 2 – 12 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 2 - 7

ทรัพยากรคน ตารางที่ 8 - 12

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 13

2.หลักความเสมอภาค ดังตารางที่ 13 - ตารางที่ 17 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 13

ทรัพยากรคน ตารางที่ 14 - 16

ทรัพยากรภูมิปัญญา ตารางที่ 17

3.หลักประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 18 - ตารางที่ 21 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 18 - 19

ทรัพยากรคน ตารางที่ 20

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 21

4.หลักประสิทธิผล ดังตารางที่ 22 - ตารางที่ 26 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 22

ทรัพยากรคน ตารางที่ 23

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 24-25

ทรัพยากรภูมิปัญญา ตารางที่ 26

5.หลักความพอเพียง ดังตารางที่ 27 - ตารางที่ 30 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 27-28

ทรัพยากรคน ตารางที่ 29

ทรัพยากรภูมิปัญญา ตารางที่ 30

6.หลักการกระจายอำนาจ ดังตารางที่ 31 - ตารางที่ 35 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 31-32

ทรัพยากรคน ตารางที่ 33 -34

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 35

7.หลักเสรีภาพ ดังตารางที่ 36 - ตารางที่ 41 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 36

ทรัพยากรคน ตารางที่ 37-38

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 39-40

ทรัพยากรภูมิปัญญา ตารางที่ 41

8.หลักปฏิบัติได้จริง ดังตารางที่ 42 - ตารางที่ 51 ได้แก่

ทรัพยากรเงิน ตารางที่ 42-46

ทรัพยากรคน ตารางที่ 47-48

ทรัพยากรภูมิปัญญา ตารางที่ 49

ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ตารางที่ 50-51

9 หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้ง 8 หลัก นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในตารางที่ 52-60

ตอนที่ 3 ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากร เงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาใช้สถิติวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) และแปลผล จากการประเมินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert Scale ที่อ้างถึงใน W.Best,J & V.Kahn,J (1986:181) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยายในตารางที่ 61-64

ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าร้อยละความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	0-20	อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด
ค่าร้อยละความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	21-40	อยู่ในระดับ	น้อย
ค่าร้อยละความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	41-60	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าร้อยละความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	61-80	อยู่ในระดับ	มาก
ค่าร้อยละความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	81-100	อยู่ในระดับ	มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน

ตอนที่ 3 หลักการบริหารทรัพยากรเงินคนแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจำแนกจำนวนและหาค่าร้อยละ จากข้อคำถามจำนวน 5 ข้อคำถาม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวนผู้บริหาร n=98	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	51.0
หญิง	48	49.0
อายุ		
30 – 39 ปี	5	5.1
40 – 49 ปี	14	14.3
50 ปีขึ้นไป	79	80.6
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	4	4.1
ปริญญาโท	84	85.7
ปริญญาเอก	10	10.2

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวนผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา		
1 – 20 ปี	12	12.2
21 – 30 ปี	32	32.7
31 ปี ขึ้นไป	54	55.1
ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน		
น้อยกว่า 5 ปี	24	24.5
5 – 8 ปี	20	20.4
9 – 12 ปี	20	20.4
13 ปี ขึ้นไป	34	34.7
รวม	98	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.0 และ 49.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาคือ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.1

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 10.2 และ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.1

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา 31 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 และ 1 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.2

ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 13 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 และ 5 – 8 ปี และ 9 – 12 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.4

ตอนที่ 2 หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน

จากผลการศึกษา หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน ปრაกฏรายละเอียดดัง ตารางที่ 2 - ตารางที่ 51 ดังนี้คือ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน เกี่ยวกับการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายกำหนด

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
1.การวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายกำหนด			
ไม่มี	0	0.0	
มี	98	100.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1.1 วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	89	90.8	มากที่สุด
1.2. วางแผนใช้เงินเป็นไปตามมติที่ประชุม	85	86.7	มากที่สุด
1.3. กำหนดหลักเกณฑ์จัดซื้อจัดจ้างทุกรายการโดยผ่านฝ่ายแผนงาน โดยตรวจสอบยอดเงิน คงเหลือของแต่ละแผนก/แผนงาน/โครงการก่อนเสนอขออนุมัติตามระเบียบ	82	83.7	มากที่สุด
1.4. กำหนดผู้รับผิดชอบการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผน	74	75.5	มาก
1.5. วางแผนและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา(4ปี)	73	74.5	มาก
1.6. อื่นๆ ได้แก่จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุก 5ปี ,พิจารณาความจำเป็นเพื่อการวางแผน,วางแผนจากการประเมินที่ผ่านมา	3	3.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน เกี่ยวกับการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงิน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายกำหนด มากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ และระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี คิดเป็นร้อยละ 90.8 การวางแผนใช้จ่ายเงินเป็นไปตามมติที่ประชุม คิดเป็นร้อยละ 86.7 กำหนดหลักเกณฑ์จัดซื้อจัดจ้างทุกรายการโดยผ่านฝ่ายแผนงานโดยตรวจสอบยอดเงินคงเหลือของแต่ละแผนก/แผนงาน/โครงการก่อนเสนอขออนุมัติตามระเบียบคิดเป็นร้อยละ 83.7 ตามลำดับ, โดยในคำตอบอื่นๆได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุก 5 ปีพิจารณาความจำเป็นเพื่อการวางแผนและวางแผนจากการประเมินที่ผ่านมามีคิดเป็นร้อยละ 3.1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการควบคุมการใช้จ่ายเงินสด

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
2.การควบคุมการใช้จ่ายเงินสด			
ไม่มี	0	0.0	
มี	98	100.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
2.1. รับเงินทุกครั้งต้องทำการออกใบเสร็จรับเงิน	95	96.9	มากที่สุด
2.2. ตรวจสอบการลงนามของผู้อนุมัติก่อนทำการจ่ายเงิน	85	86.7	มากที่สุด
2.3. เปรียบเทียบยอดเงินคงเหลือในรายงานกับเงินคงเหลือจริง	80	81.6	มากที่สุด
2.4. จัดทำทะเบียนคุมเช็คสั่งจ่าย	80	81.6	มากที่สุด
2.5. หลักฐานประกอบการจ่ายทุกใบต้องมีการประทับตรา จ่ายเงินแล้ว	77	78.6	มาก
2.6. ทำการเก็บใบเสร็จรับเงินที่ยังไม่ใช้สอยและเก็บในตู้ ที่ปลอดภัย	75	76.5	มาก
2.7. จ่ายเงินมากกว่า 2,000 บาท ต้องจ่ายเป็นเช็ค	61	62.2	มาก
2.8. อื่นๆ ได้แก่ มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในอย่างเคร่ง ครัดและแยกเก็บใบเสร็จที่ยังไม่ได้ใช้โดยพัสดุโรงเรียน	2	2.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการควบคุมการใช้จ่ายเงินสด ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการควบคุมการ ใช้จ่ายเงินสด อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการควบคุมการใช้จ่ายเงินสด มากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ และระดับ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ คือ การรับเงินทุกครั้งต้องการออกใบเสร็จรับเงิน คิดเป็นร้อยละ 96.9 การตรวจสอบการลงนามของผู้อนุมัติก่อนทำการจ่ายเงิน คิดเป็นร้อยละ 86.7 เปรียบเทียบยอดเงินคงเหลือในรายงานกับเงินคงเหลือจริงและ จัดทำทะเบียนคุมเช็คสั่งจ่าย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 81.6 ตามลำดับ, โดยในคำตอบ อื่นๆ ได้แก่ มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในอย่างเคร่งครัดและแยกเก็บใบเสร็จที่ยังไม่ได้ใช้โดยพัสดุโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 2.0 อยู่ในระบับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
3. การตรวจสอบภายใน			
ไม่มี	3	3.1	น้อยที่สุด
มี	95	96.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
3.1 จัดทำทะเบียนคุมในการจัดทำบัญชีที่เป็นปัจจุบัน	85	89.5	มากที่สุด
3.2 ตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ งานว่าจ้าง โดยกรรมการไม่ใช่เจ้าหน้าที่พัสดุ	84	88.4	มากที่สุด
3.3 ตรวจสอบเงินคงเหลือกับรายงานเงินคงเหลือ	83	87.4	มากที่สุด
3.4 ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานให้ครบถ้วนก่อนทำการเบิกจ่ายเงิน	83	87.4	มากที่สุด
3.5 ตรวจสอบการบันทึกบัญชีเพื่อความถูกต้องในการลงบันทึกตัวเลข	82	86.3	มากที่สุด
3.6 ตรวจสอบโดยหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว	79	83.2	มากที่สุด
3.7 ตรวจสอบเอกสารในการลงเอกสารในการบันทึก ลงบัญชี	75	78.9	มาก
3.8 ตรวจสอบลายเซ็นผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งซื้อ สั่งจ่ายเงินเช็ค	72	75.8	มาก
3.9 ตรวจนับเงินสดย่อย	64	67.4	มาก
3.10 ตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแล้ว	40	42.1	ปานกลาง
3.11 อื่น ๆ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ของโรงเรียน จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ภายในของโรงเรียนที่ไม่ใช่พัสดุ- การเงิน ตรวจสอบ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง สดง. สุ่มตรวจเป็นครั้งๆ ไป	4	4.2	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการการตรวจสอบภายในมากที่สุด 6 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ และ ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำทะเบียนคุมในการจัดทำบัญชีที่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 89.5 ตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ งานว่าจ้าง โดยกรรมการไม่ใช่เจ้าหน้าที่พัสดุ คิดเป็นร้อยละ 88.4 , ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานให้ครบถ้วนก่อนทำการเบิกจ่ายเงิน และตรวจสอบเงินคงเหลือกับรายงานเงินคงเหลือ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 87.4 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงเรียน จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงเรียนที่ไม่ใช่พัสดุ-การเงิน ตรวจสอบสัปดาห์ละ 2 ครั้ง สตง.สุ่มตรวจเป็นครั้งๆ ไป คิดเป็นร้อยละ 4.2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ ได้รับอนุญาต

หลักความเป็นธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรการเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
4.การดำเนินการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ ได้รับอนุญาต			
ไม่มี	1	1.0	น้อยที่สุด
มี	97	99.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
4.1. วางฎีกาการเบิกเงินในแต่ละปีไม่เกิน 30 กันยายน ของปีงบประมาณ นั้น ๆ โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง	83	85.6	มากที่สุด
4.2. กรณีที่เป็นเงินที่ต้องจ่ายประจำเดือนจะ วางฎีกาภายในวันที่สิบห้าของเดือนนั้น ๆ โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง	76	78.4	มาก
4.3. กรณีเบิกเงินเป็นค่าซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของนั้นปฏิบัติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุให้ถูกต้องโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้ เป็นหลักฐานทุกครั้ง	72	74.2	มาก
4.4. ในกรณีที่มีการกันเงินไว้เบิกเหลือมปี วางฎีกาไม่เกินวันสุดท้ายของ ระยะเวลาการเบิกเงินที่กันไว้เบิกเหลือมปี โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง	69	71.1	มาก
4.5. เบิกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปีใดก็ดำเนินการเบิกจ่ายของปีนั้นจ่าย โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐาน	68	70.1	มาก
4.6. ในกรณีที่มีการซื้อเช่าทรัพย์สินหรือจ้างทำใ้ต้องดำเนินการเบิกเงินจากคลังโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกินห้าวันทำการ นับจากวันที่ได้รับ ตรวจรับ ทรัพย์สินหรือตรวจรับงานถูกต้อง หรือนับจากวันที่ได้รับใบ เบิกเงินเพื่อจ่ายในงานนั้นโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง	47	48.5	น้อย

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต (ต่อ)

หลักความเป็นธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n=98)		
4.7. ในกรณีที่ไม่สามารถเบิกเงินจากรายจ่ายของปีนั้นได้ทัน เบิกเงินจาก เงินงบประมาณของปีถัดไปได้อีกหนึ่งปี โดย ลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็น หลักฐานทุกครั้ง	47	48.5	น้อย
4.8. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มี การเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 99.0

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต มากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ และระดับน้อย 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ว่างฎีกาการเบิกเงินในแต่ละปีไม่เกิน 30 กันยายน ของ ปีงบประมาณนั้นๆโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 85.6 กรณีที่เป็นเงินที่ต้องจ่ายประจำเดือนจะ ว่างฎีกาภายในวันที่สิบห้าของเดือนนั้นๆโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 78.4 และ กรณีเบิกเงินเป็นค่าซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของนั้นปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุให้ถูกต้องโดยลงลายมือ ชื่อผู้เบิกไว้ เป็นหลักฐานทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.2 โดยคำตอบ ในกรณีที่ ไม่สามารถเบิกเงินจากรายจ่ายของปีนั้นได้ทัน เบิกเงินจากเงินงบประมาณของปีถัดไปได้อีกหนึ่งปี โดยลง ลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็น หลักฐานทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 48.5 อยู่ในระดับน้อย แต่อยู่ใน ลำดับที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการดำเนินการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีอนุญาต

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน	จำนวน			
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล	
	(n=98)			
5.การดำเนินการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีอนุญาต				
ไม่มี	2	2.0	น้อยที่สุด	
มี	96	98.0	มากที่สุด	
มีการดำเนินการโดย				
5.1	ทำสัญญาการยืมเงินและการรับรองที่จะปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของทางราชการ	81	84.4	มากที่สุด
5.2	ส่งใบสำคัญคู่จ่ายและเงินเหลือจ่าย (ถ้ามี)ภายในกำหนดระยะเวลา ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน	70	72.9	มาก
5.3.	ทำสัญญาการยืมเงินสัญญาการวางหลักทรัพย์และสัญญาค้ำประกันตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด	63	65.6	มาก
5.4.	การจ่ายเงินใด ๆ ใช้ได้เฉพาะเรื่องนั้น ๆ ไม่สามารถนำไปจ่ายในเรื่อง อื่น ได้ได้นอกเหนืออย่างอื่น	61	63.5	มาก
5.5.	จ่ายเงินยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรจ่ายได้ไม่เกิน ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน หากต้องจ่ายเกินกว่านั้นต้องได้รับความ ตกลงกับมติ ที่ ประชุมก่อน	58	60.4	มาก
5.6.	กำหนดให้วางหลักทรัพย์หรือหาบุคคลที่มีหลักฐานทำสัญญาค้ำประกันในกรณีที่ผู้ยืมไม่มีเงินใดๆ อันจะพึงได้รับจากทางราชการที่จะหักส่งคืนเงินยืม	50	52.1	ปานกลาง
5.7.	อื่น ๆ	-	-	-
รวม		98	100	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงิน เกี่ยวกับการดำเนินการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี อนุญาต ในภาพรวม พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีอนุญาต อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีอนุญาต มากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่วนใหญ่ ทำสัญญาการยืมเงิน และการรับรองที่จะปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของทางราชการคิดเป็นร้อยละ 84.4 ส่งใบสำคัญคู่จ่ายและเงินเหลือจ่าย(ถ้ามี)ภายในกำหนดระยะเวลาตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน คิดเป็นร้อยละ 72.9 , ทำสัญญาการยืมเงินสัญญาการวางหลักทรัพย์และสัญญาค้ำประกันตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดคิดเป็นร้อยละ 65.6 โดยในคำตอบกำหนดให้วางหลักทรัพย์หรือหาบุคคลที่มีหลักฐานทำสัญญาค้ำประกันในกรณีที่ผู้ยืมไม่มีเงินใดๆอันจะพึงได้จากทางราชการที่จะหักส่งคืนเงินยืมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 52.1 แต่อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคน

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
6.การเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคน			
ไม่มี	8	8.2	น้อยที่สุด
มี	90	91.8	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
6.1. เบิกเงินสำรองจ่ายค่าเดินทางแก่บุคลากรก่อนที่จะตั้งเบิกแล้วเสร็จ	71	78.9	มาก
6.2. ระบุค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระยะทางให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน	67	74.4	มาก
6.3. เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการไม่เกิน 60 วัน	66	73.3	มาก
6.4. อื่นๆได้แก่หากไม่สามารถเบิกราชการได้ใช้สวัสดิการอื่นและสามารถเบิกจ่ายค่าเดินทางเท่าที่จ่ายจริงพร้อมค่าอาหารกลางวัน	2	2.2	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคนในภาพรวมพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.8

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคน พบว่า โรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และ ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการเบิกเงินสำรองจ่ายค่าเดินทางแก่บุคลากรก่อนที่จะตั้งเบิกแล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ 78.9 ระบุค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระยะทางให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน (ร้อยละ 74.4), เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการไม่เกิน 60 วัน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และ โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ หากไม่สามารถเบิกราชการได้ใช้สวัสดิการอื่น และสามารถเบิกจ่ายค่าเดินทางเท่าที่จ่ายจริงพร้อมค่าอาหารกลางวัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.2 และอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
7.การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร			
ไม่มี	0	0.0	
มี	98	100.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
7.1. จัดทำรายงานการมาปฏิบัติงาน (วัน ป่วย ลา มา ขาด)	91	92.9	มากที่สุด
7.2. จัดทำบันทึกรายงานปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากร	86	87.8	มากที่สุด
7.3. จัดทำรายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	84	85.8	มากที่สุด
7.4. จัดทำรายงานการประพฤติตนตามจรรยาบรรณ	59	60.2	ปานกลาง
7.5. จัดทำรายงานการรักษาระเบียบวินัย	48	49.0	ปานกลาง
7.6. อื่นๆ ได้แก่จัดทำรายงานผลงานหรือรางวัลเกียรติยศ	1	1.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 100.0

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนสวนใหญ่ การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ และระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำรายงานการมาปฏิบัติงาน (วัน ป่วย ลา มา ขาด) คิดเป็นร้อยละ 92.9 จัดทำบันทึกรายงานปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 87.8 จัดทำรายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 85.8 , โดยในคำตอบ อื่นๆ ได้แก่จัดทำรายงานผลงานหรือรางวัลเกียรติยศ มีอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0 และอยู่ในลำดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n=98)		
8.การกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร			
ไม่มี	4	4.1	น้อยที่สุด
มี	94	95.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
8.1. ทำความเข้าใจตรงกันในเกณฑ์การประเมินผลงาน	85	90.4	มากที่สุด
8.2. กำหนดระดับคุณภาพการประเมินผลงานให้ทุกคนรับทราบ	79	84.0	มากที่สุด
8.3. จัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้	74	78.7	มาก
8.4. คัดเลือกบุคคลทำหน้าที่ในการประเมินที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ	70	74.5	มาก
8.5. อื่นๆ ได้แก่ โรงเรียนมีกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน	1	1.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานบุคลากร มากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ และระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทำความเข้าใจตรงกันในเกณฑ์การประเมินผลงาน คิดเป็นร้อยละ 90.4 กำหนดระดับคุณภาพการประเมินผลงานให้ทุกคนรับทราบ คิดเป็นร้อยละ 84.0 จัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 78.7, โดยในคำตอบ อื่นๆ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1 และอยู่ในลำดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการกำหนดหลักการไตร่สวนและบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
9.การกำหนดหลักการไตร่สวนและบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน			
ไม่มี	3	3.1	น้อยที่สุด
มี	95	96.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
9.1. ตั้งคณะกรรมการการสอบสวนที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ	84	88.4	มากที่สุด
9.2. ดำเนินงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ	82	86.3	มากที่สุด
9.3. ตัดสินผลการสอบสวนตามมูลเหตุ	64	67.4	มาก
9.4. ลงโทษผู้กระทำผิดระเบียบให้เหมาะสมกับระดับความผิดปราศจากการใช้อารมณ์ความรู้สึก	56	58.9	ปานกลาง
9.5. อื่นๆ ได้แก่ นิเทศติดตาม อบรมสั่งสอนและให้โอกาสแก้ไขพยายามป้องกันไม่ให้เกิดความผิดก่อน ปฏิบัติตามพื้นฐานที่ยึดความโปร่งใส	3	3.2	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการกำหนดหลักการดำเนินการไตร่สวนและกำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการกำหนดหลักการดำเนินการไตร่สวนและกำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.9

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดหลักการดำเนินการไตร่สวนและกำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียน มากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ และระดับมากที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตั้งคณะกรรมการการสอบสวนที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 88.4 ดำเนินงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 86.3 , ตัดสินผลการสอบสวนตามมูลเหตุ คิดเป็นร้อยละ 67.4 , โดยในคำตอบ อื่นๆ ได้แก่ นิเทศติดตาม อบรมสั่งสอนและให้โอกาสแก้ไข พยายามป้องกันไม่ให้เกิดความผิดก่อน ปฏิบัติตามพื้นฐานที่ยึดความโปร่งใส อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 และอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหาร ทรัพยากรคน เกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n=98)		
10.การส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ			
ไม่มี	14	14.3	น้อยที่สุด
มี	84	85.7	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
10.1. สำนวจความเหมาะสมตามความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ	71	84.5	มากที่สุด
10.2. สำนวจความต้องการในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่	64	76.2	มาก
10.3. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจนไม่ปิดบัง	58	69.0	มาก
10.4. รับรองคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อเข้าประเมินอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	55	65.5	มาก
10.5. เปิดโอกาสและให้คำปรึกษาในการเลื่อนตำแหน่งนั้นตามความ สนใจของทุกคนโดยปราศจากอคติใด ๆ	53	63.1	มาก
10.6. เสนอถึงหน่วยงานบังคับบัญชาที่เหนือกว่าโรงเรียนตามความเป็นจริง	42	50.0	ปานกลาง
10.7. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไปตามระเบียบ มากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สำนวจความเหมาะสมตามความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ คิดเป็นร้อยละ 84.5 สำนวจความต้องการในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 76.2 ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ไม่ปิดบัง คิดเป็นร้อยละ 69.0 โดยในคำตอบ เสนอถึงหน่วยงานบังคับบัญชาที่เหนือกว่าโรงเรียนตามความเป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		แปลผล
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	
	(n=98)		
11.การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ			
ไม่มี	38	38.8	น้อยที่สุด
มี	60	61.2	มาก
มีการดำเนินการโดย			
11.1. โดยแบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ	58	96.7	มากที่สุด
11.2. โดยแบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน	47	78.3	มาก
11.3. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.2

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ มากที่สุด 1 ข้อ และ ระดับมาก 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด คือ แบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 96.7 โดยในคำตอบ โดยแบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 78.3 และอยู่ในลำดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอใน การบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับ การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสใน การเรียนรู้ของผู้เรียน

หลักความเสมอในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
12.การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน			
ไม่มี	29	29.6	น้อย
มี	69	70.4	มาก
มีการดำเนินการโดย			
12.1. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาชัดเจนและแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน	64	92.8	มากที่สุด
12.2. กำหนดขั้นตอนและกระบวนการการพิจารณาเปิดเผยและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	57	82.6	มากที่สุด
12.3. ดำเนินการพิจารณาจัดสรรให้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	34	49.3	ปานกลาง
12.4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับ การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 70.4

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด 2 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาชัดเจนและแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 92.8 กำหนดขั้นตอนและกระบวนการการพิจารณาเปิดเผยและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และ ดำเนินการพิจารณาจัดสรรให้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.3

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ

หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
13.การเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ			
ไม่มี	5	5.1	น้อยที่สุด
มี	93	94.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
13.1. สํารวจถึงคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การย้ายตามระเบียบก่อน เสนอความเห็นส่งหน่วยงานเหนือบังคับบัญชา	77	82.8	มากที่สุด
13.2. สํารวจความจำเป็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียม	76	81.7	มากที่สุด
13.3. สํารวจภาระงานในสถานศึกษาประกอบการพิจารณา	64	68.8	มาก
13.4. อื่น ๆ ได้แก่ เสนอความเห็นแต่อาจไม่ได้ตามร้องขอ	1	1.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.9 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สํารวจถึงคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การย้ายตามระเบียบก่อนเสนอความเห็นส่งหน่วยงานเหนือบังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ82.8 สํารวจความจำเป็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียม คิดเป็นร้อยละ81.7 และ สํารวจภาระงานในสถานศึกษาประกอบการพิจารณาคิดเป็นร้อยละ68.6และ โดยในคำตอบ อื่นๆ ได้แก่ เสนอความเห็นแต่อาจไม่ได้ตามร้องขอ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
14.การกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน			
ไม่มี	0	0.0	
มี	98	100.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
14.1. กำหนดตามความถนัดของบุคลากร	86	87.8	มากที่สุด
14.3. กำหนดตามความต้องการในการปฏิบัติ	84	85.7	มากที่สุด
14.2. กำหนดตามประสบการณ์	83	84.7	มากที่สุด
14.4. กำหนดตามความขาดแคลน	67	68.4	มาก
14.5. อื่น ๆ ได้แก่ กำหนดตามภาระงานที่ทำจริง	1	1.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 100.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น มากที่สุดทุกข้อ ยกเว้น การกำหนดตามความขาดแคลนอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดตามความถนัดของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 87.8 กำหนดตามความต้องการในการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 85.7 กำหนดตามประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 84.7 โดยในคำตอบอื่น ๆ ได้แก่ กำหนดตามภาระงานที่ทำจริง มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร

หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน ผู้บริหาร ร้อยละ แปลผล (n=98)		
	ไม่มี	มี	
15.การระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร			
ไม่มี	14	14.3	น้อยที่สุด
มี	84	85.7	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
15.1. สรุปเป็นหลักฐานจากรายงานผลการปฏิบัติงานของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงานเข้าร่วมในการตัดสินใจ	75	89.3	มากที่สุด
15.2. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน	65	77.4	มาก
15.3. มีหลักฐานและข้อชี้แจงให้เหตุผลที่ชัดเจนแก่ผู้ถูกประเมินหลังถูกประเมินทุกคน	61	72.6	มาก
15.4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรคน เกี่ยวกับการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานของบุคลากร มากที่สุด 1 ข้อ มาก 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีจำนวนร้อยละมากที่สุด ได้แก่ สรุปเป็นหลักฐานจากรายงานผลการปฏิบัติงานของทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงานเข้าร่วมในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน คิดเป็นร้อยละ 77.4 และ มีหลักฐานและข้อชี้แจงให้เหตุผลที่ชัดเจนแก่ผู้ถูกประเมินหลังถูกประเมินทุกคน คิดเป็นร้อยละ 72.6 มีจำนวนร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
16.การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น			
ไม่มี	1	1.0	น้อยที่สุด
มี	97	99.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
16.1 การสืบสานความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนให้แก่ นักเรียนทุกคน	68	70.1	มาก
16.2 การระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นลงในหลักสูตรโรงเรียน	66	68.0	มาก
16.3 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	63	64.9	มาก
16.4 การนำองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วย แก้ปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม ให้แก่ผู้เรียน	61	62.9	มาก
16.5 การสำรวจความต้องการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากนักเรียน	45	46.4	ปานกลาง
16.6 อื่นๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นมาก ทุกข้อ ยกเว้น การสำรวจความต้องการในการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด ได้แก่ มีการสืบสานความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนให้แก่ นักเรียนทุกคน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ การระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นลงในหลักสูตรโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.0 , นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.9 โดยในคำตอบ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากนักเรียนมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.4

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ทัศนคติ บรรลุเป้าหมาย

หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
17.เกี่ยวกับการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ทัศนคติ บรรลุเป้าหมาย			
ไม่มี	7	7.1	น้อยที่สุด
มี	91	92.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
17.1. การวางแผนการใช้เงินทั้ง เงินงบประมาณ เงินนอก งบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตรา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา และอัตราผู้เข้าเรียนและ คุณภาพผู้เรียน ตามเป้าหมายที่กำหนด	76	98.7	มากที่สุด
17.2. จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนตามข้อตกลงการ ให้บริการผลผลิต เช่น ผลลัพธ์ของผู้เรียน คะแนนสอบ อัตราการเรียนจบ อัตราการเข้าเรียน และคุณลักษณะ พิเศษตามโครงการต่าง ๆ เช่นโครงการอัจฉริยภาพทาง คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น	70	90.9	มากที่สุด
17.3. ส่งเสริมเน้นกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยการใช้งบประมาณเดียว แต่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ หลายกิจกรรม	65	84.4	มากที่สุด
17.4. ประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษาและจัดทำรายงานผลการใช้เงิน	61	79.2	มาก
17.5. การตรวจสอบทางการเงินและการดำเนินการในแต่ละ กิจกรรมและประเมินสถานการณ์ให้เป็นปัจจุบัน	48	62.3	มาก
17.6. เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดและ บริบทที่ใกล้เคียงกันและจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานเพื่อ ใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	30	39.0	น้อย
17.7. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ฎกวิถี บรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ฎกวิถี บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการรายงานผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ที่แสดงผลผลิตและผลลัพธ์ไปยังหน่วยงานระดับเหนือโรงเรียนนั้น พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินทั้ง เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตราจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา และอัตราผู้เข้าเรียนและ คุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 98.7 รองลงมาคือ จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิต เช่น ผลลัพธ์ของผู้เรียน คะแนนสอบ อัตราการเรียนจบ อัตราการเข้าเรียน และคุณลักษณะพิเศษตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 90.9 , .ส่งเสริมให้เน้นกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยการใช้งบประมาณเดียว แต่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้หลายกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 84.4 โดยในคำตอบ เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดและบริบทที่ใกล้เคียงกันและจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน

หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
18.การตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน			
ไม่มี	18	18.4	น้อยที่สุด
มี	80	81.6	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
18.1. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินปีปัจจุบันกับปีก่อนปัจจุบัน	76	95.0	มากที่สุด
18.2. กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน	71	88.8	มากที่สุด
18.3. วิเคราะห์รายงานการเงินของโรงเรียน	70	87.5	มากที่สุด
18.4. เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดและบริบทที่ใกล้เคียงกัน	35	43.8	ปานกลาง
18.5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 19 ข้อมูลแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน เกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน ในภาพรวม พบว่าโรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และปานกลาง 1 สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด ได้แก่ วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินปีปัจจุบันกับปีก่อนปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 95.8 รองลงมาคือ กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน คิดเป็นร้อยละ 88.8 , วิเคราะห์รายงานการเงินของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 87.5 โดยในคำตอบ เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดและบริบทที่ใกล้เคียงกัน น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.8

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
19.การส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย			
ไม่มี	14	14.3	น้อยที่สุด
มี	84	85.7	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
19.1. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการพัฒนาและการแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการพัฒนาและการแก้ปัญหา	60	71.4	มาก
19.2. การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น ในรูปแบบของการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น แล้วมีการประเมินผลการพัฒนาว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่	50	59.5	น้อย
19.3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แผนการใช้งบประมาณ ของโรงเรียนในแต่ละปีก่อนปิดภาคเรียน	45	53.6	น้อย
19.4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย

ของโรงเรียน มาก 1 ข้อ น้อย 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการพัฒนาและการแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการพัฒนาและการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น ในรูปแบบของการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น แล้วมีการประเมินผลการพัฒนาว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 59.5, และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แผนการใช้งบประมาณ ของโรงเรียนในแต่ละปีก่อนปิดภาคเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.6



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน

หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
20.การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน			
ไม่มี	7	7.1	น้อยที่สุด
มี	91	92.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
20.1. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่นสนามกีฬาบางประเภท สวนเกษตร เป็นต้น เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมนั้น ๆ	78	85.7	มากที่สุด
20.2. เชิญวิทยากรในท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียน	75	82.4	มากที่สุด
20.3. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่จากแหล่งความรู้ในท้องถิ่นโดยครูเป็นผู้สอนเอง	67	73.6	มาก
20.4. อื่น ๆ ได้แก่ ผู้เรียนนำผลผลิตเข้าประกวดเผยแพร่ออกสถานที่	1	1.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน มากที่สุด 2 ข้อ มาก 1 ข้อ และน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่นสนามกีฬาบางประเภท สวนเกษตร

เป็นต้น เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมนั้น ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์ในท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.4, ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษานอกสถานที่จากแหล่งความรู้ในท้องถิ่นโดยครูเป็นผู้สอนเอง คิดเป็นร้อยละ 73.6 และโดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ ผู้เรียนนำผลผลิตเข้าประกวดเผยแพร่่นอกสถานที่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน

หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
21.การประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน			
ไม่มี	33	33.7	น้อยที่สุด
มี	65	66.3	มาก
มีการดำเนินการโดย			
21.1. จัดทำรายงานการเงินเพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหาร	64	98.5	มากที่สุด
21.2. ประเมินการดำเนินงานทางการเงินโดยเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณกับการใช้จ่ายจริง	62	95.4	มากที่สุด
21.3. เปรียบเทียบการจัดสรรงบประมาณที่ใช้จ่ายกับผลผลิตที่ได้รับกับโรงเรียน	58	89.2	มากที่สุด
21.4. รายงานการเงินในรูปแบบของงบดุล งบกำไรเทียบรายจ่าย งบกระแสเงินสด	47	72.3	มาก
21.5. ทำหลักฐานจำนวนความสำเร็จของนักเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายอย่างไร	34	52.3	ปานกลาง
21.6. อื่น ๆ ได้แก่ ประเมินการใช้จ่ายเงินเทียบกับผลสัมฤทธิ์ และ ผลงาน ของนักเรียนและครู	1	1.5	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรเงินเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน ในภาพรวม พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 66.3

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มี การประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินมากที่สุด 3 ข้อ มาก 1 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำรายงานการเงินเพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหาร คิดเป็น

ร้อยละ 98.5 รองลงมาคือ ประเมินการดำเนินงานทางการเงินโดยเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณกับการใช้จ่ายจริง คิดเป็นร้อยละ 95.4, เปรียบเทียบการจัดสรรงบประมาณที่ใช้จ่ายกับผลผลิตที่ได้รับกับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 89.2 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ ประเมินการใช้จ่ายเงินเทียบกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน

หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n=98)		
22.เกี่ยวกับการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน			
ไม่มี	41	41.8	น้อยที่สุด
มี	57	58.2	น้อย
มีการดำเนินการโดย			
22.1. จากผลงานด้านผู้เรียนของบุคลากรในการพัฒนาของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ	55	96.5	มากที่สุด
22.2. จากผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม	48	84.2	มากที่สุด
22.3. จากผลงานด้านการปฏิบัติการสอน	46	80.7	มากที่สุด
22.4. จากรายงานผลความสำเร็จของผู้เรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	35	61.4	มาก
22.5. อื่น ๆ ได้แก่ จากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และผลงานทางวิชาการ	2	3.5	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลัก

ประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน น้อย คิดเป็นร้อยละ 58.2

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน มากที่สุด 3 ข้อ มาก 1 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการประเมินจากผลงานด้านผู้เรียนของบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมาคือ จากผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 58.5, จากผลงานด้านการปฏิบัติการสอนคิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ จากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และผลงานทางวิชาการ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้

หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n=98)	ร้อยละ	แปลผล
23.การประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้			
ไม่มี	38	38.8	น้อย
มี	60	61.2	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. จากแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ในเขต พื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง	58	96.7	มากที่สุด
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู โรงเรียน อื่น	54	90.0	มากที่สุด
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น สถาบันหรือหน่วยงานอื่น	32	53.3	ปานกลาง
4. อื่น ๆ ได้แก่ จัดสวนพฤกษศาสตร์ แหล่งผลิตผลงานประดิษฐ์ ส่วนพีชาน้ำ	3	5.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการประเมิน ผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ คิดเป็นร้อยละ 38.8

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมิน ผลการใช้แหล่งการเรียนรู้มากที่สุด 2 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ในเขต พื้นที่การศึกษา

และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง คิดเป็นร้อยละ 96.7 รองลงมาคือ จัดทำเอกสารเผยแพร่
แหล่งการเรียนรู้แก่ครู โรงเรียนอื่นคิดเป็นร้อยละ 90.0, จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนา
ให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น สถาบันหรือ หน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อย
ละ 40.5 และโดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ จัดสวนพฤกษศาสตร์ แหล่งผลิตผลงานประดิษฐ์ ส่วนพืช
น้ำ มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.0



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนด

หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n=98)		
24.การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียน ครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนด			
ไม่มี	47	48.0	ปานกลาง
มี	51	52.0	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. กำหนดกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนจากบุคลากรทุกฝ่าย	50	98.0	มากที่สุด
2. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความต้องการในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระเป็นรายชั้นเรียนหรือความต้องการเป็นรายบุคคล	47	92.2	มากที่สุด
3. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในใช้ในกลุ่ม สาระนั้น ๆ เป็นรายชั้นเรียนหรือรายบุคคล	43	84.3	มากที่สุด
4. คัดกรองผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ	42	82.4	มากที่สุด
5. กำหนดปฏิทินประจำปีการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน บุคลากร ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้แหล่งเรียนรู้นั้นๆ	40	78.4	มาก
6. ประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายตามปฏิทินประจำปี การศึกษาแต่ละหลักสูตรเมื่อขาดแหล่งเรียนรู้นั้นๆ	32	62.7	ปานกลาง
7. จัดทำรายงานผลภาพความสำเร็จในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ได้จากการใช้แหล่งเรียนรู้นั้นๆ	31	60.8	ปานกลาง
8. อื่นๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลัก

ประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนดในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการ การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนดมากที่สุด 4 ข้อ มาก 1 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนจากบุคลากรทุกฝ่าย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความต้องการในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระเป็นรายชั้นเรียน หรือความต้องการเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 92.2, แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในชั้นเรียน กลุ่มสาระนั้น ๆ เป็นรายชั้นเรียนหรือรายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 84.3 โดยในคำตอบ จัดทำรายงานผล ภาพความสำเร็จในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ได้จากการใช้แหล่งเรียนรู้ นั้น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน

หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n=98)			
25.การประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน			
ไม่มี	48	44.9	ปานกลาง
มี	50	55.1	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. เปิดเวทีในการสร้างผลผลิตจากภูมิปัญญา	50	100.0	มากที่สุด
2. แสดงผลผลิตในรูปของสินค้าประจำโรงเรียน	48	96.0	มากที่สุด
3. เปิดเวทีแสดงทัศนคติต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับของผู้เรียน	45	90.0	มากที่สุด
4. อื่น ๆ ได้แก่ การมอบผลผลิตจากภูมิปัญญาท้องถิ่นแต่ผู้ใหญ่ผลผลิตภูมิปัญญาท้องถิ่นจากฝีมือเด็ก และการตอบรับจากผู้ปกครอง ชุมชน	3	6.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 26 ข้อมูลแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน มากที่สุด 3 ข้อ และน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ เปิดเวทีในการสร้างผลผลิตจากภูมิปัญญา คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ แสดงผลผลิตในรูปของสินค้าประจำโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 96.0, เปิดเวทีแสดงทัศนคติต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 90.0 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ การมอบผลผลิตจากภูมิปัญญาท้องถิ่นแต่ผู้ใหญ่ผลผลิตภูมิปัญญาท้องถิ่นจากฝีมือเด็ก และการตอบรับจากผู้ปกครอง ชุมชน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน

หลักความพอเพียงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
26.การใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน			
ไม่มี	30	30.6	น้อย
มี	58	59.2	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. คำนึงถึงนโยบายในการจัดการศึกษาของหน่วยเหนือ	55	94.8	มากที่สุด
2. คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	42	72.4	มาก
3. จัดสรรเงินงบประมาณที่มีกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	40	69.0	มาก
4. คำนึงความต้องการจำเป็นในการใช้เงินกับกิจกรรมที่กำหนด	32	55.2	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน โดยภาพรวม พบว่า มีการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.2

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน มากที่สุด 1 ข้อ มาก 3 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำนึงถึงนโยบายในการจัดการศึกษาของหน่วยเหนือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือ คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ,จัดสรรเงินงบประมาณที่มีกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 69.0 และ คำนึงความต้องการจำเป็นในการใช้เงินกับกิจกรรมที่กำหนด มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.2

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน

หลักความพอเพียงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
27. การยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน			
ไม่มี	12	12.2	น้อยที่สุด
มี	86	87.8	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. กำหนดหลักเกณฑ์ให้เกิดความยืดหยุ่นได้ในการปฏิบัติงาน	73	84.9	มากที่สุด
2. นำเรื่องเข้าที่ประชุมบุคลากรการศึกษา	57	66.3	มาก
3. อื่น ๆ ได้แก่ พิจารณางบประมาณเพิ่มเติมจากงบกลาง โดยผู้อำนวยการและรอง ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสม ใช้งบ10% ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	6	7.0	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง. ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.8

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มาก น้อย อย่างละ 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์ให้เกิดความยืดหยุ่นได้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 84.9 รองลงมาคือ นำเรื่องเข้าที่ประชุมบุคลากรการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.3 และ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน

หลักความพอเพียงในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
28.การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน			
ไม่มี	13	13.3	น้อยที่สุด
มี	85	86.7	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. สํารวจภาระงานการสอนปัจจุบันกับภาระงานในอนาคต	84	98.8	มากที่สุด
2. สํารวจอัตรากำลังตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน	81	95.3	มากที่สุด
3. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและงานการสอน	78	91.8	มากที่สุด
4. เปรียบเทียบอัตรากำลังปัจจุบันกับภาระงาน	61	71.8	มาก
5. อื่น ๆ ได้แก่ สํารวจภูมิลาเนาและสถานครอบครัว	1	1.2	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.7

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียนมากที่สุด 3 ข้อ มาก 1 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สํารวจภาระงานการสอนปัจจุบันกับภาระงานในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 98.8 รองลงมาคือ สํารวจอัตรากำลังตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน คิดเป็นร้อยละ 95.3,จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและงานการสอน คิดเป็นร้อยละ 91.8โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ สํารวจภูมิลาเนาและสถานครอบครัวมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน

หลักความพอเพียง.ในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
29.นำภูมิปัญญาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน			
ไม่มี	41	41.8	ปานกลาง
มี	57	58.2	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. นำองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการและความถนัด	55	96.5	มากที่สุด
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนในหลักสูตรท้องถิ่น	54	94.7	มากที่สุด
3. นำเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมในการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง	48	84.2	มากที่สุด
4. ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีในชุมชนให้คงอยู่และต่อยอดผลลัพธ์สู่ผู้เรียนและชุมชน	25	43.9	ปานกลาง
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียงในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลนอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.2

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน

มากที่สุด 3 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ นำองค์
ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการและความถนัด คิดเป็นร้อยละ 96.5
รองลงมาคือ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนในหลักสูตรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ
94.7 , นำเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามาร่วมในการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงคิดเป็นร้อยละ 84.2 และ
ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีในชุมชนให้คงอยู่และต่อยอดผลลัพธ์ผู้เรียนและชุมชน มี
จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.9



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน

หลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
30. การแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน			
ไม่มี	33	33.7	น้อย
มี	65	66.3	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. มอบหมายให้หัวหน้างานการเงินเป็นผู้เบิกแทนโดยส่ง สำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลัง จังหวัดทราบทุกครั้ง	56	86.2	มากที่สุด
2. แต่งตั้งครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินเป็นผู้เบิกแทนโดยส่ง สำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลัง จังหวัดทราบทุกครั้ง	51	78.5	มาก
3. แต่งตั้งครูผู้ปฏิบัติการสอนเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนา หลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัด ทราบทุกครั้ง	28	43.1	ปานกลาง
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทนได้ อยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 66.3

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการ การแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทนได้ มากที่สุด มาก ปานกลาง อย่างละ 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มอบหมายให้หัวหน้างานการเงินเป็นผู้

เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดตราบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือ แต่งตั้งครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดตราบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 78.5 และ แต่งตั้งครูผู้ปฏิบัติการสอนเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดตราบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.1



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ

หลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
31.เกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ			
ไม่มี	18	18.4	น้อยที่สุด
มี	80	81.6	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนงบประมาณ จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา	78	97.5	มากที่สุด
2. การกำหนดกิจกรรมตามแผนงบประมาณให้สัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	74	92.5	มากที่สุด
3. การนำสารสนเทศที่ครอบคลุมประเด็นการพัฒนามาใช้จัดทำแผนงบประมาณ	72	90	มากที่สุด
4. การนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียน จากการวิเคราะห์ SWOT ที่ร่วมกันทำ ช่วยในการจัดทำแผนงบประมาณ	64	80	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ อยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ อยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ข้อ และมาก 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่ 3 ข้อ แรกมากที่สุด ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนงบประมาณ จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.5 รองลงมาคือ การกำหนดกิจกรรมตามแผนงบประมาณให้สัมพันธ์กันและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 92.5 , การนำ

สารสนเทศที่ครอบคลุมประเด็นการพัฒนามาใช้จัดทำแผนงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 90.0
และ การนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียน จากการวิเคราะห์ SWOT ที่
ร่วมกันทำ ช่วยในการจัดทำแผนงบประมาณ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.0



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

หลักการกระจายอำนาจในการบริหาร ทรัพยากรการเงิน	จำนวน ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
32. การเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ			
ไม่มี	26	26.5	น้อย
มี	72	73.5	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. การนำเสนอในรูปแบบรายงานการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	70	97.2	มากที่สุด
2. การแสดงผลงานของหน่วยงาน	53	73.6	มาก
3. การตั้งกระทู้สุดในการประชุมบุคลากร	52	72.2	มาก
4. การสรุปผลการปฏิบัติงานก่อนวันปิดภาคเรียน (วันปิดกล่องซอล์ก)	44	61.1	มาก
5. อื่น ๆ ได้แก่ ถามความเห็นในที่ประชุม การ พูดคุยหรือหารือส่วนตัว สรุปผลการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ	3	4.2	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวม พบว่ามีการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่ในระดับมากคิดเป็น ร้อยละ 73.5

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มากที่สุด 1 ข้อ มาก 3 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ มีการนำเสนอในรูปแบบรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.2 รองลงมาคือ การแสดงผลงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 73.6, การแสดงผลงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 61.1 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ ถามความเห็นในที่ประชุม การพูดคุยหรือหารือส่วนตัว สรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน

หลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
33. การกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน			
ไม่มี	11	11.2	น้อยที่สุด
มี	87	88.8	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. การสำรวจในรูปแบบการปรึกษาหารือ	75	86.2	มากที่สุด
2. การตั้งกระทู้สดในที่ประชุม	50	57.5	ปานกลาง
3. การทำประชาพิจารณ์	39	44.8	ปานกลาง
4. อื่นๆ ได้แก่ กำหนดล้อยตามนโยบายของสพฐ, ทำการประชุมจากองค์กรหลักเพื่อหาข้อมูลและมติของที่ประชุม ได้แก่ โรงเรียน วัด สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า ชมรมครูอาวุโส มูลนิธิโรงเรียนผู้ปกครองเครือข่าย คณะกรรมการนักเรียน	2	2.3	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน โดยภาพรวมพบว่า มีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.8

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ มีการสำรวจในรูปแบบการปรึกษาหารือ คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือ การตั้งกระทู้สดในที่ประชุม คิดเป็นร้อยละ 57.5, การทำประชาพิจารณ์ คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยในคำตอบ อื่นๆ ได้แก่ กำหนดล้อยตามนโยบายของสพฐ, ทำการประชุมจากองค์กรหลักเพื่อหาข้อมูลและมติของที่ประชุม ได้แก่ โรงเรียน วัด สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า ชมรมครูอาวุโส มูลนิธิโรงเรียนผู้ปกครองเครือข่าย คณะกรรมการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจเกี่ยวกับ
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้

ตามหลักการกระจายอำนาจเกี่ยวกับทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
34. การให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้			
ไม่มี	22	22.4	น้อย
มี	76	77.6	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. นำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม	76	100.0	มากที่สุด
2. สืบหาข้อมูลจากความชำนาญของบุคลากรในโรงเรียน	65	85.5	มากที่สุด
3. แต่งตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการการทำงาน	65	85.5	มากที่สุด
4. นำเสนอเป็นรายงานการสำรวจ	45	59.2	ปานกลาง
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจเกี่ยวกับทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 77.6

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ มากที่สุด 3 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ นำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ สืบหาข้อมูลจากบุคลากรจากความชำนาญ และ แต่งตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการการทำงาน มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และ นำเสนอเป็นรายงานการสำรวจ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.2

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน

หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
35.การกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน			
ไม่มี	40	40.8	น้อย
มี	58	59.2	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. สอดคล้องกับนโยบายระดับสูงและนโยบายที่เกี่ยวข้องในการบริการของหน่วยงาน	56	96.6	มากที่สุด
2. แสดงทิศทางชัดเจน ในการบริการของโรงเรียน	54	93.1	มากที่สุด
3. เป็นไปได้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการ	46	79.3	มาก
4. เน้นให้เห็นถึงแนวปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการเลือกรับบริการของกลุ่มเป้าหมาย	40	69.0	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.2

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน มากที่สุด 2 ข้อ มาก 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ สอดคล้องกับนโยบายระดับสูงและนโยบายที่เกี่ยวข้องในการบริการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 96.6 รองลงมาคือ แสดงทิศทางชัดเจน ในการบริการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.1, โดยในคำตอบ เน้นให้เห็นถึงแนวปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการเลือกรับบริการของกลุ่มเป้าหมาย มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.0

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหาร ทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน

หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
36.การกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน			
ไม่มี	3	3.1	น้อยที่สุด
มี	95	96.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. เสนอตำแหน่งขาดแคลนให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	86	90.5	มากที่สุด
2. รับบุคลากรจากการขาดแคลนโดยใช้งบของโรงเรียนเอง	76	80.0	มาก
3. สำรวจความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน ตามนโยบาย สพฐ	69	72.6	มาก
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดและดำเนินการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 96.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดและดำเนินการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงานมากที่สุด 1 ข้อ มาก 2 ข้อ สำหรับข้อที่ค่าร้อยละมากที่สุด ได้แก่ เสนอตำแหน่งขาดแคลนให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 90.5 รองลงมาคือ รับบุคลากรจากการขาดแคลนโดยใช้งบของโรงเรียนเอง คิดเป็นร้อยละ 80.0, สำรวจความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนตามนโยบาย สพฐ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.6

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหาร ทรัพยากรคนเกี่ยวกับการสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ

หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
37.การสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ			
ไม่มี	42	42.9	ปานกลาง
มี	56	57.1	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการระบบช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึงและชัดเจน	54	96.4	มากที่สุด
2. กำหนดให้บุคลากรมีการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา	52	92.9	มากที่สุด
3. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและปรึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ชำนาญในด้านต่าง ๆ (ชำนาญแก้ปัญหาในเด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ)	39	69.6	มาก
4. กำหนดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ชำนาญและหน่วยงานและเครือข่ายอื่นที่มีความโดดเด่นในเรื่องนี้	45	80.4	มาก
5. อื่น ๆ ได้แก่ นักเรียนหรือผู้ปกครองร้องขอ	1	1.8	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ ในภาพรวม พบว่ามีการสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.1

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็ก

เรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ มากที่สุด 2 ข้อ มาก 2 ข้อ น้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละ
ความถี่ มากที่สุด 3 ข้อแรกได้แก่ กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการระบบช่วยเหลือผู้เรียนอย่าง
ทั่วถึงและชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมาคือ กำหนดให้บุคลากรมีการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหา
และพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 80.7 , กำหนดให้บุคลากรมีการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ชำนาญและ
หน่วยงานและเครือข่ายอื่นที่มีความโดดเด่นในเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 51.1 โดยในคำตอบ อื่น ๆ มีจำนวน
น้อยที่สุด ได้แก่ นักเรียนหรือผู้ปกครองร้องขอ มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.1



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล

หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
38.การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล			
ไม่มี	38	38.8	น้อย
มี	60	61.2	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. จัดห้องเรียนห้องปฏิบัติการตามสายการเรียน เช่น สายวิทยาศาสตร์ สายภาษา เป็นต้น	57	95.0	มากที่สุด
2. จัดห้องเรียนสำหรับเด็กพิเศษเช่น เด็กอัจฉริยะภาพ เด็กพิเศษแต่ละประเภท เป็นต้น	51	85.0	มากที่สุด
3. อื่น ๆ ได้แก่ จัดห้องเรียนโครงการพิเศษเพิ่มเติมตามความต้องการได้แก่ โครงการโรงเรียนสองภาษา (EP) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ คณิต วิทยาศาสตร์ อังกฤษ	1	1.7	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลในภาพรวม พบว่า มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.2

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล มากที่สุด 2 ข้อ และน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด ได้แก่ จัดห้องเรียนห้องปฏิบัติการตามสายการเรียน เช่น สายวิทยาศาสตร์ สายภาษา เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมาคือ จัดห้องเรียนสำหรับเด็กพิเศษเช่น เด็กอัจฉริยะภาพ เด็กพิเศษแต่ละประเภท เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 85 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ จัดห้องเรียนโครงการพิเศษเพิ่มเติมตามความต้องการได้แก่ โครงการโรงเรียนสองภาษา (EP) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ คณิต วิทยาศาสตร์ อังกฤษ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น

หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
39.การนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น			
ไม่มี	43	43.9	ปานกลาง
มี	55	56.1	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. เลือกใช้จากกิจกรรมชุมนุม	54	98.2	มากที่สุด
2. เลือกตามการเรียนรู้ในแต่ละวิชา	42	76.4	มาก
3. เลือกใช้ในช่องเวลาว่าง	40	72.7	มาก
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.1

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น มากที่สุด 1 ข้อ มาก 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าความถี่ร้อยละ มากที่สุด ได้แก่ เลือกใช้จากกิจกรรมชุมนุม คิดเป็นร้อยละ 98.2มากที่สุด รองลงมาคือ เลือกตามการเรียนรู้ในแต่ละวิชา คิดเป็นร้อยละ 76.4และ เลือกใช้ในช่องเวลาว่าง มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 72.7

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพเกี่ยวกับทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง

หลักเสรีภาพเกี่ยวกับทรัพยากรภูมิปัญญา	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
40.การนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง			
ไม่มี	48	49.0	ปานกลาง
มี	50	51.0	ปานกลาง
มีการดำเนินการโดย			
1. การกำหนดแนวทางพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นของโรงเรียนอย่างชัดเจน	49	98.0	มากที่สุด
2. ระบุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน	41	82.0	มากที่สุด
3. จัดงบประมาณ ในโครงการพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน	30	60.0	ปานกลาง
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพเกี่ยวกับทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 51.0

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเองมากที่สุด 2 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด ได้แก่ การกำหนดแนวทางพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นของโรงเรียนอย่างชัดเจน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมาคือ ระบุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 82.0และจัดงบประมาณ ในโครงการพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทางการเงิน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
41.การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน			
ไม่มี	13	13.3	น้อยที่สุด
มี	85	86.7	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. ระบุการจัดสรรเงินอย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของงาน	83	86.5	มากที่สุด
2. ระบุแนวปฏิบัติทั้งในการจัดสรรเงิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่	75	78.1	มาก
3. ศึกษาประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของหน่วยงานเพื่อช่วยในการจัดสรรเงินในภารกิจต่าง ๆ	69	71.9	มาก
4. ระบุวิธีการวัดผลในการจัดสรรเงินที่สอดคล้องกับตามความต้องการจำเป็นของภารกิจของหน่วยงาน	57	59.4	ปานกลาง
5. ระบุและกำหนดวันและเวลา สถานที่ ให้ชัดเจน ในแต่ละขั้นตอนการ ดำเนินการ	48	50.0	ปานกลาง
6. อื่น ๆ	-	-	
รวม	98	100	

จากตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทางการเงินในภาพรวม พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดเป้าหมายทางการเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.8

เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดเป้าหมายทางการเงินมากที่สุด 1 ข้อ มาก 2 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ระบุการจัดสรรเงินอย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของงาน คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาคือ ระบุแนวปฏิบัติทั้งในการจัดสรรเงิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 78.1, ศึกษาประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของหน่วยงานเพื่อช่วยในการจัดสรรเงินในภารกิจต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 71.9 โดยในคำตอบ ระบุและกำหนดวันและเวลา สถานที่ ให้ชัดเจน ในแต่ละขั้นตอนการ ดำเนินการ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
42.การจัดทำแผนงบประมาณ			
ไม่มี	2	2.0	น้อยที่สุด
มี	96	98.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. จัดสรรเงินตามลักษณะความสำคัญของกิจกรรม เร่งด่วน	91	94.8	มากที่สุด
2. วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน	83	86.5	มากที่สุด
3. กำหนดช่วงระยะเวลาการวางแผนทั้งระยะสั้น ระยะ กลาง ระยะยาว	77	80.2	มากที่สุด
4. จัดสรรเงินโดยวิเคราะห์จากความมุ่งหมายของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	71	74.0	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติ ได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีตามการจัดทำแผนงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มี การจัดทำแผนงบประมาณอยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรกได้แก่ จัดสรร เงินตามลักษณะความสำคัญของกิจกรรมเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือ วิเคราะห์ จุด แข็ง จุดอ่อน คิดเป็นร้อยละ 86.5, กำหนดช่วงระยะเวลาการวางแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะ ยาว คิดเป็นร้อยละ 80.2 และ จัดสรรเงินโดยวิเคราะห์จากความมุ่งหมายของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 74.0

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
43. การจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน			
ไม่มี	2	2.0	น้อยที่สุด
มี	96	98.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. เจ้าหน้าที่บัญชีกับเจ้าหน้าที่การเงินเป็นคนละคน	87	90.6	มากที่สุด
2. จัดทำรายงานการเงินคงเหลือเป็นปัจจุบัน	82	85.4	มากที่สุด
3. ทำระบบการจดบันทึกข้อมูล	77	80.2	มากที่สุด
4. เก็บสำรองข้อมูลทางการเงินในคอมพิวเตอร์	69	71.9	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงินอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ มาก 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด ได้แก่ มีเจ้าหน้าที่บัญชีกับเจ้าหน้าที่การเงินเป็นคนละคน คิดเป็นร้อยละ 90.6 รองลงมาคือ จัดทำรายงานการเงินคงเหลือเป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 85.4, ทำระบบการจดบันทึกข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 80.2 และ เก็บสำรองข้อมูลทางการเงินในคอมพิวเตอร์ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.9

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายใน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร (n = 98)	ร้อยละ	แปลผล
44.การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายใน			
ไม่มี	6	6.1	น้อยที่สุด
มี	92	93.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. เบิกจ่ายตามแผนปฏิบัติการประจำปี	91	92.9	มากที่สุด
2. เบิกจ่ายตามความต้องการ ตามแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน	85	86.7	มากที่สุด
3. เบิกจ่ายตามประเภทและรายการที่ได้รับจัดสรร	81	82.7	มากที่สุด
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายในอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ได้แก่ เบิกจ่ายตามแผนปฏิบัติการประจำปี คิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาคือ เบิกจ่ายตามความต้องการ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.7 และ เบิกจ่ายตามประเภทและรายการที่ได้รับจัดสรร มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.7

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน /โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงิน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
45. การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน /โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ			
ไม่มี	6	6.1	น้อยที่สุด
มี	92	93.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. กำหนดตามความจำเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนต้องได้รับ	78	84.8	มากที่สุด
2. กำหนดตามความเท่าเทียมกันของผู้เรียน	57	62.0	มาก
3. กำหนดตามความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น และรายบุคคล	54	58.7	ปานกลาง
4. อื่น ๆ ได้แก่ กำหนดความสำคัญของภาระงานให้ตรงกับจุดเน้นของสถานศึกษา	1	1.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน /โครงการ/กิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.9

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยที่สุด อย่างละ 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ กำหนดตามความจำเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนต้องได้รับ คิดเป็นร้อยละ 84.8 รองลงมาคือ กำหนดตามความเท่าเทียมกันของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 62.0 , กำหนดตามความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นและรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ กำหนดความสำคัญของภาระงานให้ตรงกับจุดเน้นของสถานศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
46. นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร			
ไม่มี	1	1.0	น้อยที่สุด
มี	97	99.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน	91	93.8	มากที่สุด
2. วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร	89	91.8	มากที่สุด
3. ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร	83	85.6	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น	83	85.6	มากที่สุด
5. อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้ ตามเอกที่ขาดแคลน เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	68	70.1	มาก
6. อื่น ๆ ได้แก่ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในโอกาสต่างๆ และไปศึกษาดูงาน	1	1.1	น้อยที่สุด
รวม	98	100	

จากตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติ ได้จริงในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.8 รองลงมาคือ วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.8, ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน และ ส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 85.6 โดยในคำตอบ อื่น ๆ ได้แก่ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในโอกาสต่างๆ และไปศึกษาดูงานมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงาน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
	(n = 98)		
47.การดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงาน			
ไม่มี	3	3.1	น้อยที่สุด
มี	95	96.9	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. ดำเนินงานจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน	88	92.6	มากที่สุด
2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการเพิ่มการสอน	71	74.7	มาก
3. แสวงหาความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาช่วยสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียน	69	72.6	มาก
4. จัดทำและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร	65	68.4	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคนเกี่ยวกับการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงาน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.9

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ดำเนินงานจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 92.6 รองลงมาคือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการเพิ่มการสอนคิดเป็นร้อยละ 74.7, แสวงหาความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาช่วยสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
48.เกี่ยวกับการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน			
ไม่มี	18	18.4	น้อยที่สุด
มี	80	81.6	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. สร้างความรู้จากบุคลากรในโรงเรียน	80	100	มากที่สุด
2. สร้างความรู้จากแหล่งภูมิปัญญาภายนอกโรงเรียน	79	98.8	มากที่สุด
3. สร้างความรู้จากบุคคลภายนอกโรงเรียน	78	97.5	มากที่สุด
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติ ได้จริงในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาเกี่ยวกับการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นใน โรงเรียน ในภาพรวม พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในอยู่ ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ สร้างความรู้จากบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ สร้างความรู้จากแหล่งภูมิปัญญาภายนอกโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 98.8 และ สร้างความรู้จากบุคคลภายนอกโรงเรียน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคน	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
49. การใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน			
ไม่มี	26	26.5	น้อย
มี	72	73.5	มาก
มีการดำเนินการโดย			
1. จัดทัศนศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน	70	97.2	มากที่สุด
2. ส่งนักเรียนเข้าร่วมค่ายวิชาการจากแหล่งความรู้ภายนอกโรงเรียน	68	94.4	มากที่สุด
3. จัดค่ายอาสาในกิจกรรมชุมนุม เข้าค่ายชุมนุมลูกเสือ เป็นต้น	54	75	มาก
4. อื่น ๆ	-	-	-
รวม	98	100	

จากตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 73.5

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ มาก 1 ข้อ ได้แก่ จัดทัศนศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.2 รองลงมาคือ ส่งนักเรียนเข้าร่วมค่ายวิชาการจากแหล่งความรู้ภายนอกโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 94.4 และ จัดค่ายอาสาในกิจกรรมชุมนุม เข้าค่ายชุมนุมลูกเสือ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวน		
	ผู้บริหาร	ร้อยละ	แปลผล
(n = 98)			
50.การสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ			
ไม่มี	1	1.0	น้อยที่สุด
มี	97	99.0	มากที่สุด
มีการดำเนินการโดย			
1. การจัดทำห้องสมุดโรงเรียน	91	93.8	มากที่สุด
2. การจัดทำห้องคอมพิวเตอร์ (IT)	82	84.5	มากที่สุด
3. การจัดแหล่งเรียนรู้ตามตามความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	80	82.5	มากที่สุด
4. การจัดมุมประสบการณ์ตามห้องเรียนในแต่ละชั้นเรียน	79	81.4	มากที่สุด
5. การจัดทำห้องสมุดเคลื่อนที่	77	79.4	มาก
6. อื่น ๆ	-	-	
รวม	98	100	

จากตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.0

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่ระดับมากที่สุด 4 ข้อ มาก 1 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ มีการจัดทำห้องสมุดโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.8 รองลงมาคือ การจัดทำห้องคอมพิวเตอร์ (IT) คิดเป็นร้อยละ 84.5, การจัดแหล่งเรียนรู้ตามตามความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 82.5, การจัดมุมประสบการณ์ตามห้องเรียนในแต่ละชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ,การจัดทำห้องสมุดเคลื่อนที่ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.4

ตารางที่ 52 จำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกหลักความเป็นธรรม

หลักความเป็นธรรม	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบ กฎหมายกำหนด	0	0.0	98	100.0	มากที่สุด
2. การควบคุมการใช้จ่ายเงินสด	0	0.0	98	100.0	มากที่สุด
3. การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อ ช่วยในการประเมินการปฏิบัติงาน	0	0.0	98	100.0	มากที่สุด
4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงิน ประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต	1	1.0	97	99.0	มากที่สุด
5. ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี อนุญาต	2	2.0	96	98.0	มากที่สุด
6. การตรวจสอบภายใน	3	3.1	95	96.9	มากที่สุด
7. การกำหนดหลักการดำเนินการไต่สวนและ กำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของ บุคลากรโรงเรียน	3	3.1	95	96.9	มากที่สุด
8. การกำหนดรูปแบบการประเมินผลงาน บุคลากร	4	4.1	94	95.9	มากที่สุด
9. การเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากร ทุกคน	8	8.2	90	91.8	มากที่สุด
10. การส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในระดับสูงขึ้นตามระเบียบ	14	14.3	84	85.7	มากที่สุด
11. การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใน ชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ	38	38.8	60	61.2	มาก
รวม	73	6.8	1005	93.2	มากที่สุด

จากตารางที่ 52 จำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเป็นธรรมพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันทุกข้อ ยกเว้น ข้อ ที่มีการจัดเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับข้อ ที่พบค่าร้อยละ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบ กฎหมายกำหนด , การควบคุมการใช้จ่ายเงินสด, การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงาน มีค่าร้อยละเท่ากัน รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน เฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี หรือตามที่ได้รับอนุญาต การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาค

หลักความเสมอภาค	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 การกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรใน . การปฏิบัติงาน	0	0.0	98	100.0	มากที่สุด
2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้ เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1.0	97	99.0	มากที่สุด
3 การเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากร . ทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ	5	5.1	93	94.9	มากที่สุด
4 การระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการ . ประเมินผลงานของบุคลากร	14	14.3	84	85.7	มากที่สุด
5 การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้าง . โอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน	29	29.6	69	70.4	มาก
รวม	49	10	441	90	มากที่สุด

จากตารางที่ 53 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความเสมอภาค ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาตามหลักความเป็นเสมอภาคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90

เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า มีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นตามศักยภาพของตน คิดเป็นร้อยละ 99.0 , การเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอ คิดเป็นร้อยละ 94.9 โดยในคำตอบการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 70.4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน ในหลักความเสมอภาคในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันทุกข้อ ยกเว้น การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้

ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่พบค่าร้อยละ มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การกำหนด
ขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้
เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น การเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้าย
ตามคำร้องขอ ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักประสิทธิภาพ

หลักประสิทธิภาพ	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 การใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกวิธี บรรลุเป้าหมาย	7	7.1	91	92.9	มากที่สุด
2 การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน	7	7.1	91	92.9	มากที่สุด
3 การส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน	14	14.3	84	85.7	มากที่สุด
4 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน	18	18.4	80	81.6	มากที่สุด
รวม	46	11.7	346	88.3	มากที่สุด

จากตารางที่ 54 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามหลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.3

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกวิธี บรรลุเป้าหมาย และการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน มากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาคือ มีการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นร้อยละ 85.7 โดยในคำตอบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน ในหลักประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันทุกข้อ สำหรับข้อที่พบค่าร้อยละ มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกวิธี บรรลุเป้าหมาย การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผล

หลักประสิทธิผล	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 การประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน	33	33.7	65	66.3	มาก
2 การประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้	38	38.8	60	61.2	มาก
3 การประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน	41	41.8	57	58.2	ปานกลาง
4 การประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียน	48	44.9	50	55.1	ปานกลาง
5 การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนด	47	48.0	51	52.0	ปานกลาง
รวม	207	41.44	283	58.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 55 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักประสิทธิผล ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักประสิทธิผลอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.56 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้หลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่มีการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือ การประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 61.2, การประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 58.2 โดยในคำตอบการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียน สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง

หลักความพอเพียง	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				
	ไม่มี		มี		แปลผล
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 การยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/ แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/ กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน	12	12.2	86	87.8	มากที่สุด
2 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของ โรงเรียน	13	13.3	85	86.7	มากที่สุด
3 การใช้จ่ายเงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตาม ตารางงาน	30	30.6	58	59.2	ปานกลาง
4 การนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการ เสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน	41	41.8	57	58.2	ปานกลาง
รวม	96	24.5	286	73.0	มาก

จากตารางที่ 56 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักความพอเพียง ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลัก ความพอเพียงอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 73.0 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ ใช้หลักความพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่ มากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่มีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่ง ไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมาคือ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระ งานของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.7 , การใช้จ่ายเงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน คิดเป็นร้อยละ 59.2 โดยในคำตอบ การนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่ม สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 58.2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน ในหลัก
ความพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
เช่นเดียวกัน 2 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ มีการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/
กิจกรรมตามตารางงาน มีการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการ
เรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน สำหรับข้อที่พบค่าร้อยละ
มากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ มีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม
หนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ความ
ต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน และ มีการใช้เงิน
ตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจ	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 การกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน	11	11.2	87	88.8	มากที่สุด
2 การจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ	18	18.4	80	81.6	มากที่สุด
3 การให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้	22	22.4	76	77.6	มาก
4 การเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	26	26.5	72	73.5	มาก
5 การแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน	33	33.7	65	66.3	มาก
รวม	110	22.4	380	77.6	มาก

จากตารางที่ 57 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการกระจายอำนาจในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการกระจายอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 77.6 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้หลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ มาก 3 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรกได้แก่ มีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 มีการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการ คิดเป็นร้อยละ 81.6 ,การให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ 77.6 โดยคำตอบการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.3

ตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพ

หลักเสรีภาพ	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน	3	3.1	95	96.9	มากที่สุด
2. การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล	38	38.8	60	61.2	มาก
3. การกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน	40	40.8	58	59.2	ปานกลาง
4. การสร้างความรู้ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ	42	42.9	56	57.1	ปานกลาง
5. การนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น	43	43.9	55	56.1	ปานกลาง
6. สร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง	48	49.0	50	51.0	ปานกลาง
รวม	214	36.4	374	63.6	มาก

จากตารางที่ 58 ข้อมูลจำนวนและร้อยละ และการแปลผลตามแบบมาตราส่วน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักเสรีภาพ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 63.6 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้หลักเสรีภาพ มากที่สุด 1 ข้อ มาก ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละความถี่มากที่สุด 3 ข้อแรกได้แก่ การกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.9 รองลงมาคือ การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 61.2 , การกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.2 โดยในคำตอบ การนำภูมิ

ปัญญาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตาม
ความถนัดของตนเอง น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.0



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง

หลักการปฏิบัติได้จริง	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน	0	0.0	98	100.0	มากที่สุด
2. นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1.0	97	99.0	มากที่สุด
3. การสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ	1	1.0	97	99.0	มากที่สุด
4. การจัดทำแผนงบประมาณ	2	2.0	96	98.0	มากที่สุด
5. การดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงาน	3	3.1	95	96.9	มากที่สุด
6. การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายใน	6	6.1	92	93.9	มากที่สุด
7. การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	6	6.1	92	93.9	มากที่สุด
8. การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน	13	13.3	85	86.7	มากที่สุด
9. การสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน	18	18.4	80	81.6	มากที่สุด
10. การใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามศักยภาพของผู้เรียน	26	26.5	72	73.5	มาก
รวม	76	7.7	904	92.3	มากที่สุด

จากตารางที่ 59 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักปฏิบัติได้จริง ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักปฏิบัติได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.3

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักปฏิบัติได้จริง มากที่สุด ทุกข้อ ยกเว้น การใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามศักยภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่า ร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ มีการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงิน มากที่สุด คิดเป็น 100.0 รองลงมาคือ มีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน และการสร้างแหล่ง

เรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 99, .การจัดทำแผนงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 98.0 โดยในคำตอบ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.5



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร ทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 หลัก

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา	ร้อยละ	แปลผล
1. หลักความเป็นธรรม	93.2	มากที่สุด
2. หลักการปฏิบัติได้จริง	92.3	มากที่สุด
3. หลักความเสมอภาค	90.0	มากที่สุด
4. หลักประสิทธิภาพ	88.3	มากที่สุด
5. หลักการกระจายอำนาจ	77.6	มาก
6. หลักความพอเพียง	73.0	มาก
7. หลักเสรีภาพ	63.6	มาก
8. หลักประสิทธิผล	58.6	ปานกลาง
รวม	79.6	มาก

จากตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 79.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้หลักความเป็นธรรม หลักการปฏิบัติได้จริง หลักความเสมอภาค และหลักประสิทธิภาพ มีค่าร้อยละ เท่ากันทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 88.3 , 92.3 , 90.0 , 93.2 ตามลำดับ รองลงมาคือ หลักการกระจายอำนาจ หลักความพอเพียง หลักเสรีภาพ อยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 77.6 , 73.0 63.6, ตามลำดับ และมีค่าน้อยที่สุด มีจำนวน 3 ข้อ คือ และหลักประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 58.6

ตอนที่ 3 ข้อมูลหลักการบริหารทรัพยากร เงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา

ตารางที่ 61 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรเงิน

ทรัพยากรเงิน	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักความเป็นธรรม	11	2.2	479	97.8	มากที่สุด
หลักปฏิบัติได้จริง	27	5.5	463	94.5	มากที่สุด
หลักประสิทธิภาพ	25	12.8	171	87.2	มากที่สุด
หลักการกระจายอำนาจ	18	18.4	80	81.6	มากที่สุด
หลักความพอเพียง	42	22.6	144	77.4	มาก
หลักความเสมอภาค	29	29.6	69	70.4	มาก
หลักประสิทธิผล	33	33.7	65	66.3	มาก
หลักเสรีภาพ	40	40.8	58	59.2	ปานกลาง
รวม		12.8		87.2	มากที่สุด

จากตารางที่ 61 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหารทรัพยากรเงินโดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรเงินอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.2 เมื่อพิจารณารายหลักการพบว่า โรงเรียนส่วนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หลักการ ระดับมาก 3 หลักการ และระดับปานกลาง 1 หลักการ สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ หลักความเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 97.8 หลักปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ 94.5 และหลักประสิทธิภาพคิดเป็นร้อยละ 87.2 โดยหลักที่อยู่ในระดับปานกลาง คือหลักเสรีภาพ แต่อยู่ในระดับปานกลางในแต่มีค่าร้อยละน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.2

ตารางที่ 62 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรคน

หลักการบริหารทรัพยากรคน	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักปฏิบัติได้จริง	4	2.0	192	98.0	มากที่สุด
หลักความเป็นธรรม	21	5.4	371	94.6	มากที่สุด
หลักความเสมอภาค	19	6.5	275	93.5	มากที่สุด
หลักความพอเพียง	13	13.3	85	86.7	มากที่สุด
หลักประสิทธิภาพ	14	14.3	84	85.7	มากที่สุด
หลักการกระจายอำนาจ	37	19.0	159	81.0	มากที่สุด
หลักเสรีภาพ	45	23.0	151	77.0	มาก
หลักประสิทธิผล	41	41.8	57	58.2	ปานกลาง
รวม	194	12.4	1374	87.6	มากที่สุด

จากตารางที่ 62 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรคน ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ใน
ระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.6 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักในการ
บริหารทรัพยากรคนอยู่ในระดับมากที่สุด 6 หลักการ ระดับมาก 1 หลักการ ระดับปานกลาง 1
หลักการ สำหรับหลักการที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 หลักแรก ได้แก่ หลักปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อย
ละ 98.0 หลักความเป็นธรรมคิดเป็นร้อยละ 94.6 หลักความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 93.5 น้อยที่สุด
คือ หลักประสิทธิผลคิดเป็นร้อยละ 58.2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 63 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้

หลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักประสิทธิภาพ	7	7.1	91	92.9	มากที่สุด
หลักปฏิบัติได้จริง	27	13.8	169	86.2	มากที่สุด
หลักการกระจายอำนาจ	22	22.4	76	77.6	มาก
หลักความเป็นธรรม	38	38.8	60	61.2	มาก
หลักประสิทธิผล	38	38.8	60	61.2	มาก
หลักเสรีภาพ	81	41.3	115	58.7	ปานกลาง
รวม		27.2		72.8	มาก

จากตารางที่ 63 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักในการบริหารทรัพยากร
การศึกษา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.8 เมื่อพิจารณารายหลักการ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด 2 หลัก ระดับมาก 3 หลัก และ
ระดับปานกลาง 1 หลัก สำหรับข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ คิด
เป็นร้อยละ 92.9 หลักปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ 86.2 หลักการกระจายอำนาจ คิดเป็นร้อยละ
77.6 โดยในส่วนหลักเสรีภาพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยร้อยละน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ
58.7

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 64 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรภูมิปัญญา

หลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา	จำนวนผู้บริหาร (n=98)				แปลผล
	ไม่มี		มี		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักความเสมอภาค	1	1.0	97	99.0	มากที่สุด
หลักปฏิบัติได้จริง	18	18.4	80	81.6	มากที่สุด
หลักความพอเพียง	41	41.8	57	58.2	ปานกลาง
หลักประสิทธิผล	48	44.9	50	55.1	ปานกลาง
หลักเสรีภาพ	48	49.0	50	51.0	ปานกลาง
รวม		31.8		68.2	มาก

จากตารางที่ 64 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรภูมิปัญญาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 68.2 เมื่อพิจารณาราย
หลักการ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ ใช้หลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด 2
หลักการ ระดับปานกลาง 3 หลักการ สำหรับหลักการที่มีค่าร้อยละมากที่สุด 3 หลักแรก ได้แก่
หลักความเสมอภาค คิดเป็นค่าเฉลี่ย 99.0 หลักปฏิบัติได้จริง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 81.6 หลักความ
พอเพียง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 58.2 และมีจำนวนค่าร้อยละน้อยที่สุดคือ หลักเสรีภาพ คิดเป็นร้อยละ
51.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูล คือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ ในบทนี้จะนำเสนอ เกี่ยวกับ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ประเด็นดังนี้คือ

- 1) ภาพรวมของโรงเรียนในการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา
- 2) หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาในแต่ละหลัก
- 3) หลักการบริหารทรัพยากรเงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา

โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ 50 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา 31 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมากกว่า 13 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยมีรายละเอียดของแต่ละข้อดังนี้

1. ภาพรวมของโรงเรียนในการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักการ พบว่า หลักการที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หลักการ ตามลำดับดังนี้ คือ หลักความเป็นธรรม หลักปฏิบัติได้จริง หลักความเสมอภาค และหลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก มี 3 หลักการ ตามลำดับดังนี้ หลักการกระจายอำนาจ หลักความพอเพียง หลักเสรีภาพ และ อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักประสิทธิผล

2. หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาในแต่ละหลัก

2.1.หลักความเป็นธรรม

โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายกำหนด มีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.2.หลักปฏิบัติได้จริง

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงินมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามศักยภาพของผู้เรียนมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.3.หลักความเสมอภาค

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.4.หลักประสิทธิภาพ

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนมีการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกวิธี บรรลุเป้าหมายมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.5.หลักการกระจายอำนาจ

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุนมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุดและมีการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทนมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.6. หลักความพอเพียง

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักความพอเพียงในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม หนึ่งในไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงานมี

ค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการนำภูมิปัญญาเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลนมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.7. หลักเสรีภาพ

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโรงเรียนมีการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงานมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุดและมีการนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของต้นให้กลุ่มผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดของตนเองมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

2.8. หลักประสิทธิผล

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงานมีค่าความถี่ร้อยละมากที่สุด และมีการใช้แหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาให้จำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนดมีค่าความถี่ร้อยละน้อยที่สุด

3. หลักการบริหารทรัพยากรเงิน คน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา

3.1. หลักการบริหารทรัพยากรเงิน

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการบริหารทรัพยากรเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายหลักการ พบว่า โรงเรียนใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินมากที่สุด และใช้หลักเสรีภาพน้อยที่สุด

3.2. หลักการบริหารทรัพยากรคน

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการบริหารทรัพยากรคนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายหลักการพบว่าโรงเรียนใช้หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคนมากที่สุดและใช้หลักประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.3. หลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายหลักการพบว่า โรงเรียนใช้หลักความประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้มากที่สุด และ ใช้หลักประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.4. หลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากหลักการ พบว่า โรงเรียนใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา มากที่สุด และใช้หลักเสรีภาพน้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้คือ

1. ภาพรวมของโรงเรียนในการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา
2. หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาในแต่ละหลัก
3. หลักการบริหารทรัพยากรเงิน คน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา
มีรายละเอียดของแต่ละข้อดังนี้

1. ภาพรวมของโรงเรียนในการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาของรัฐบาลการจัดสรรทรัพยากรในบางส่วนนั้นมาจากรัฐบาลในการบริหารทรัพยากรการศึกษาบางกรณีนั้นจำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยเหนือบังคับบัญชาจึงทำให้มีการใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาอาจไม่เต็ม แต่จากการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันโรงเรียนมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล โรงเรียนมีอิสระในการบริหารโดยเฉพาะทรัพยากรการศึกษา โรงเรียนต้องมีหลักวิธีในการบริหารการศึกษาและใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)พ.ศ.2545 แต่โรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 65- 67) ต้องมีหลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษา ที่มุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้ เรียนเป็นสำคัญ เน้นการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานตามโครง สร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายเช่นเดียวกับ สมอง เครื่องมาก (2537) ที่กล่าวว่าโรงเรียนต้องใช้ทรัพยากรการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีหลักในการบริหารทรัพยากรให้มากเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่งสอดคล้องตามหลักแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ(2546: 9 - 1 0) ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาให้สถานศึกษามีอิสระคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็วเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษาพร้อมทั้งทรัพยากรการศึกษา โรงเรียนใช้หลัก

วิธีบริหารทรัพยากรการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรนำหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษา เพื่อเป็นหลักการบริหารทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เพิ่มสูงขึ้น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและที่สำคัญให้ถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ตอบสนองเจตนารมณ์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้อิสระในการบริหารทรัพยากรอย่างคล่องตัว รวดเร็ว ตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้การบริหารทรัพยากรการศึกษานั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

2. หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาในแต่ละหลัก

2.1 หลักความเป็นธรรม

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการศึกษาระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนเป็นของรัฐในการบริหารทรัพยากรการศึกษานั้นต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด อย่างเคร่งครัด เพราะหากผิดพลาดมาอาจทำให้เกิดความเสียหายรุนแรงและที่สำคัญต้องมีความยุติธรรมในการบริหารทรัพยากรเพราะโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้หรือแหล่งสาธารณะประโยชน์เป็นสมบัติของส่วนรวม เป็นสถานที่ให้ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชน ต้องมีความยุติธรรม มีอคติในการเลือกรับบริการเฉพาะรายต้องบริการให้ตามสิทธิของผู้รับบริการพึงได้ โดยเฉพาะ โรงเรียนชั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานเพราะการศึกษาชั้นนี้เป็นสิทธิพื้นฐานที่ปวงชนชาวไทยควรได้รับเพื่อพัฒนาคุณภาพของตนให้มีคุณภาพชีวิต ดังนั้นโรงเรียนต้องยึดหลักความเป็นธรรมเพื่อใช้เป็นหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาสอดคล้องตามหลักแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ(2546:9-10)ที่ระบุไว้ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาที่ให้สถานศึกษามีอิสระคล่องตัวสามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็วเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา ให้ผู้รับบริการมีความสะดวก รวดเร็วและมีสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาตามนโยบายการสร้างโอกาสทางการศึกษาและ นโยบาย กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน จึงทำให้โรงเรียนใช้หลักความเป็นธรรมมาเป็นอันดับแรก สอดคล้องตามแนวคิดของ ธีระรุญเจริญ (2548:93) ที่กล่าวว่า เนื่องจากในปัจจุบัน สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจทุกประการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารสถานศึกษาที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมเพื่อนำไปสู่การเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล เช่นเดียวกับ แนวคิดของเดโซ สวานานนท์ (2545: 25) การบริหารนั้นต้องปราศจากความลำเอียง เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Chandler R.C. and Plano J.C. (1982: 358) กล่าวว่า การมีความยุติธรรมและเป็นธรรม ถูกต้อง ถูกระเบียบ ไม่

ลำเอียง ต้องมีในผู้นำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อปกป้องความเสียหายที่อาจเกิดกับบุคคลหรือผู้ปกครอง และยังคงคล้องกับแนวคิดของโสมนัส ณ บางช้าง (2544:50) การบริหารนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การละเลยไม่ว่าจะเกิดจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่อ อาจนำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรง จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นต้องยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรการศึกษาเนื่องจากต้องมีการยึดมั่นในความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ แต่ต้องมีความยุติธรรม เทียบตรง ในการบริหารทรัพยากรการศึกษาให้มาก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มากที่สุด และ ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 12 ปี ขึ้นไป อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการสภาการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารและมีวุฒิจากการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร จัดการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา ๕๒ มีการพัฒนาบุคลากรการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในมาตรฐานความรู้ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผ่านมาแล้วกว่า 10 ปี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการพัฒนาตนเองเพื่อจะได้ปฏิบัติและบริหารทรัพยากรการศึกษาให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณ จึงเป็นหลักสำคัญยิ่งของผู้บริหาร และเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลจึงส่งผลให้ใช้หลักความเป็นธรรมนั้นมากที่สุด

2.2.หลักปฏิบัติได้จริง

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากโรงเรียนต้องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรการศึกษาตามนโยบายและให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง เชิง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายสะดวก มีความยืดหยุ่นและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2543: 2-21) นอกเหนือจากการใช้หลักความเป็นธรรม และ หลักความพอเพียง หลักประสิทธิภาพและหลักประสิทธิผลแล้ว ยังมีอีกหลักหนึ่ง หลักปฏิบัติได้จริง ที่เป็นการใช้ทรัพยากรใช้ปฏิบัติจริง โดยมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่น ทำนายและตรวจสอบผลลัพธ์ได้และรายงานต่อทุกฝ่ายให้เข้าใจได้ไม่ยุ่งยาก เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 65- 67) ที่กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ นั้นต้องมีรูปแบบการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ตรวจสอบได้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีการจัดสรรทรัพยากรที่สามารถใช้จัดการศึกษาให้ได้เต็มตามศักยภาพที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเปล่า ดังนั้น

โรงเรียนต้องแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติและตรวจสอบได้โดยโรงเรียนต้องมีการประเมินการจัดสรรทรัพยากร มีรูปแบบในการจัดสรร มีหลักฐานสามารถตรวจสอบได้มีการประกันภายในและการตรวจสอบภายใต้การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการและกำหนดเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2.3.หลักความเสมอภาค

โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของอยู่ระดับมากที่สุดเนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากรที่เท่าเทียมกัน ทั้งชายและหญิง ให้ความสำคัญเท่าเทียมกันในการกำหนดขอบข่ายการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะจะเห็นได้จากแนวคิดของ กระทรวงศึกษา (2546:21) กล่าวว่า ความเสมอภาค เป็นหลักสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะมิได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดเฉพาะ ทุกคน อย่างเสมอภาคในการจัดการศึกษาหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาคเสมอ ส่วนข้อที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา ในส่วนของการจัดโครงการหรือการให้ทุนการศึกษาที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยคิดว่า ควรมีการส่งเสริมในการจัดหาทุนการศึกษาเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นอีกทางหนึ่งที่สร้างโอกาสให้กับผู้เรียนตามความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ ดังแนวคิดของบรรเจิด สิงคะเนติ (2543:6) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ระบุไว้เกี่ยวกับความเสมอภาคทางการศึกษาในมาตรา 43 ระบุว่าบุคคลมีสิทธิเสมอภาคในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี มาตรา 53 ระบุเกี่ยวกับสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแล มีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 10 ระบุไว้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคในการรับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanson (1986:419 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวโน้มของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินในรัฐโคโรราโดระหว่างปี 1973 – 1984 โดยการให้คั้งลดเกณฑ์และสัมประสิทธิ์ดรรชนีเงินเพื่อวัดว่าพระราชบัญญัติการเงินในปี 1973 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายปฏิรูปความช่วยเหลือทางการเงินของโรงเรียน จะส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษาอย่างไร พบว่าในระยะ 1974 – 1980 ผลของกฎหมายฉบับนี้ต่อความเสมอภาคทางการเงินยังมีอยู่น้อย แต่

ในช่วงปี 1981 – 1984 ปรากฏว่า มาตรการกระจายความเสมอภาคทางการเงินให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Connolly (1987 : 420 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษาที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับนักเรียนและความเสมอภาคของผู้เสียภาษีในรัฐฟลอริดา เพื่อที่จะตรวจสอบการจัดการเงิน การจัดหารายได้ของท้องถิ่นในรัฐฟลอริดา ในปี 1982 – 1983 ถึง 1986 - 1987 พบว่า ความเสมอภาคลดลงในช่วง 5 ปีที่ทำการวิเคราะห์การใช้การประเมินภาษีทรัพย์สินมาเป็นปัจจัยสร้างความเท่าเทียมกัน ทำให้ลดความเสมอภาคของนักเรียนและการปรับปรุงฐานของภาษีใหม่จะทำให้เป็นการเพิ่มความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษา

2.4.หลักประสิทธิภาพ

โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนใช้หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนเน้นการใช้เงินอย่างประหยัดคุ้มค่ากฎวิธีบรรลุป่าหมายและการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการใช้ปัจจัยนำเข้าคือทรัพยากรในการวางแผนการใช้มีโครงการแผนงานที่สามารถตรวจสอบและให้ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่ลงสู่ผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษา (2546:107) โรงเรียนต้องมีการใช้ปัจจัยนำเข้า ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรประเภทใดทั้งเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ บุคคล ทรัพย์สินต่าง ๆ หากมีการใช้อย่างประหยัด และให้เกิดความคุ้มค่าก็ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ เช่นเดียวกับ รุ่งแก้ว แดง (2546 :118) ต้องมีการใช้ทรัพยากรที่มาถึงโรงเรียนให้แก่ผู้เรียนเป็นอันดับต้น ต้องตอบให้ได้ว่า “เม็ดเงินไปถึงผู้เรียนเท่าไร” สอดคล้องตามแนวคิดของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 20 ที่ระบุให้ส่วนราชการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส คุ้มค่ากับรายจ่ายมีการทำบัญชี ตามระเบียบวิธี สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 73) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษานั้น ควรมีการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยอย่างประหยัด ลดความซ้ำซ้อนการจัดหลักสูตร การศึกษาลดการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่นเดียวกับ ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2545: 4) การบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพนั้น คือการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ที่ตั้งเอาไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของ รองลงมาคือ การส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และเห็นข้อดีในการให้มีส่วนร่วมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ดี สอดคล้องตามแนวคิดของ สุรัชย์ เทียนขาว (2545:137-138) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ดีควรสนับสนุน ให้เกิดในทางปฏิบัติ เพราะการรวมคิดในการทำงานนำไปสู่ผลที่ดีมีคุณค่าหรือเข้มแข็ง มากกว่าการทำงานอย่างโดดเดี่ยว เช่นเดียวกับ เมตต์ เมตต์การุญจิต (2547:49) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเปิดใจ

กว้างต่อการแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่ายไม่มีอคติ ไม่สร้างความคิดตันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้อิสระทางความคิดเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองก็จะเป็นการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีจำนวนตอบน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน ผู้วิจัยคิดเห็นว่า ควรมีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน ซึ่งแย้งกับหลักความเป็นธรรมโดยสิ้นเชิงเนื่องจากการตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนนั้นเป็นเครื่องมือที่ทำให้การบริหารเงินนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และยังทำให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ ป้องกันข้อผิดพลาดขึ้นก่อนที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเข้าตรวจโรงเรียนก็ควรมีการตรวจภายในเสียก่อนเพื่อเป็นการประกันคุณภาพในการบริหารเงินว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลดำเนินงานภายในโรงเรียน โดยทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนงบประมาณรายไตรมาส ทำแผนการกำกับกับการตรวจสอบติดตาม และป้องกันความเสี่ยงสำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบติดตาม และนิเทศให้เป็นไปตามแผนการ จัดทำข้อสรุป ผลการตรวจสอบติดตามต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกาสรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้จัดทำรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณ ผลการดำเนินงานรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.หลักการกระจายอำนาจ

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุนมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสามัญศึกษา(2543:1)ที่ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา(ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) โดยเป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านแนวการจัดการศึกษา ด้านการบริหารและจัดการศึกษา และเกี่ยวกับด้านการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล พุฒคำ (2544: 56) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควร มีเปิดโอกาสเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบทั้งภายใน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุน กำหนดนโยบาย วิธีการดำเนินงานตัดสินใจตรวจสอบการดำเนินงานรวมทั้งจัดให้มีระบบสื่อสารทั้งสองทางเพื่อความบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ (2547:7) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 หมวด 5 มาตรา 39 และมาตรา 40 กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้โรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่ในการบริหารโดยทำให้โรงเรียนเป็นฐานหรือศูนย์กลางของการบริหาร และจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนที่จะสร้างคุณค่า ความรับผิดชอบ ความผูกพัน ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School – Based Management)ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาครู อาจารย์ นักเรียนผู้ปกครอง และ ชุมชน ในการตัดสินใจบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญ(2550:55) ที่พบว่าชุมชน และสมาคมผู้ปกครอง มีส่วนร่วมเพียงการบริจาคเงินเป็นหลัก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้ปกครองเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจในทางที่ดีเพิ่มขึ้น ขัดแย้งกับ Chapel (1995: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจในโรงเรียน โดยศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา” พบว่า (1) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโรงเรียน หรือน้อยที่สุด เช่นการจัดทำแผนแม่บทของโรงเรียน และการคัดเลือกครู เป็นต้น (2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่ามีส่วนร่วมในเรื่องการหาทุนและขยายอาคารเรียนในระดับมาก (3) ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมในเรื่องการประเมินผลครูและผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสและการสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรูปแบบคณะกรรมการจากผู้แทน หรือจากสมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น

2.6หลักความพอเพียง

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนตามหลักความพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของโรงเรียน และ มีการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543 : 160-179) ทำการวิจัยเรื่องระบบการบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นโรงเรียนควรจัดแผนกลยุทธ์ และจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ในการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นแผนที่มีความยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความพอเพียงในแต่ละกิจกรรม เช่นเดียวกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ควรคำนึงว่า

ทรัพยากรเพื่อการศึกษาไม่ว่าจะจัดสรรให้ด้วยวิธีใด ต้องสามารถทำให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ทำงาน ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความยืดหยุ่น บางครั้งการคำนึงถึงกฎเกณฑ์อาจก่อให้เกิดปัญหา การได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไปจนไม่สามารถดำเนินงานได้ จำเป็นต้องมีการปรับให้อยู่ในลักษณะที่พอเพียง ดังนั้นควรมีแนวทางการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์และมีความพอเพียงต่อการใช้งานโดยมีการวางแผนในระดับแผนยุทธศาสตร์ ใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผน มีการยืดหยุ่นในการใช้จ่ายเงิน ได้หากมีความจำเป็นหรือไม่เพียงพอกับกิจกรรมอื่น ๆ มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และจัดทำแผนกำลังคนเพื่อใช้ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างพอเพียง

2.7 หลักเสรีภาพ

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงาน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล และการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียน โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้ต้องกำหนดและคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการ จัดแหล่งเรียนรู้ตามความจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล พร้อมทั้งต้องมีการกำหนดนโยบายทางการเงินแสดงถึงคุณภาพของตนและการตอบสนองของผู้เรียน อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกและตัดสินใจในการเข้ารับบริการที่เหมาะสมกับตนเอง เช่นเด็กที่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เด็กพิเศษ เป็นต้น และมีนโยบายทางการเงินที่สนับสนุนอย่างไร ที่จะตรงกับความสามารถของผู้รับบริการตามกำลังจ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546:51) การให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาตามความต้องการ เท่ากับเป็นการเพิ่มอำนาจการซื้อให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) และให้ความต้องการของ ผู้บริโภค (Demand) เป็นความต้องการของผู้มีอำนาจในการซื้ออย่างแท้จริง(Effective Demand) เนื่องจากความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนในแต่ละสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินของสถานศึกษาพึงได้รับ ซึ่งหมายถึงสถานศึกษา จะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดและสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549:65- 67) ความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนแต่ละสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินที่สถานศึกษาพึงได้รับ การที่ให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาได้ตามความต้องการ โรงเรียนจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้หลักเสรีภาพนี้ให้เพิ่มขึ้น โดยมีการ

กำหนดบุคลากร การจัดการแหล่งเรียนรู้และการกำหนดนโยบายทางการเงินเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.8.หลักประสิทธิผล

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนจัดทรัพยากรการศึกษายังไม่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง เนื่องโรงเรียนเป็นโรงเรียนของรัฐซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร มีการดำเนินการและปฏิบัติตามกฎระเบียบและของหน่วยเหนือ ถึงแม้กฎหมายจะระบุไว้ให้เป็นนิติบุคคล แต่บางขั้นตอนก็ต้องขึ้นอยู่กับหน่วยงานเหนือบังคับบัญชาขึ้นไป ทำให้การใช้และการพัฒนาทรัพยากรในการส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียนได้ไม่เต็มที่ และยังพบว่าโรงเรียนไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา พิชะพัฒน์ (2548) พบว่าสถานศึกษาไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินในปีปัจจุบันกับปีก่อน ส่งผลให้เห็นว่าโรงเรียนยังจัดทรัพยากรการศึกษาที่ยังไม่ตรงกับความต้องการเนื่องจากยังไม่เปรียบเทียบผลที่ใช้ไปก่อนหน้านี้ว่าเกิดผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร แล้วสามารถจัดทรัพยากรในปีเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในด้านใดบ้าง และยังพบว่าโรงเรียนไม่มีหลักในการบริหารทรัพยากรการพัฒนาผู้เรียนให้จำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงตามเป้าหมายนั้นยังน้อยอยู่ ยิ่งส่งผลถึงการจัดทรัพยากรการศึกษาที่ยังไม่ตอบสนองกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2546:107-114) การบริหารทรัพยากรการศึกษาที่ผ่านมาผู้บริหารยังไม่สามารถใช้ทรัพยากรในการตอบสนองและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายคือผู้เรียนได้เท่าที่ควร ดังนั้นโรงเรียนต้องมีหลักวิธีในการจัดทรัพยากรการศึกษาให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยคิดว่าโรงเรียนควรมีหลักในการบริหารทรัพยากรการศึกษาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็นของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นกว่านี้และต้องมีการประเมินผลที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายของตนว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ ในการใช้ทรัพยากรว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ (2550:1) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการทั้งในด้านทรัพยากรการศึกษานั้นควรมีการบริหารที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ เช่นเดียวกับจิตรา พิชะพัฒน์ (2548:107) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร นอกเหนือจากให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการผลิตเพื่อสร้างผลผลิตแล้วถ้าปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า ต้นทุนถูกกว่าใช้บุคลากรน้อยกว่าแต่ได้ผลลัพธ์เท่ากัน แสดงว่ามีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ คือต้องมีประสิทธิผลนั่นเอง เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 39-40) เป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานคือการมีคุณภาพของประชากรไทย จุดหมายของการจัดการศึกษาคือ การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้งร่างกายและจิตใจสติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมในการดำรงชีวิต ผู้บริหารต้องตอบสนองเจตนารมณ์ของเป้าหมายนั้นโดยมีวิธีการบริหาร หลักการที่หลากหลายและนำไปสู่การมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดเห็นว่าโรงเรียนควรมีการใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรการศึกษาให้มากขึ้นอีกหลักหนึ่ง เนื่องจากเป็นหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นหลักที่ส่งผลสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในการทำงานการบริหารและการดำเนินงานทั้งปวง และสู่คุณภาพของประชากรไทย

3. หลักการบริหารทรัพยากรเงินคน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา

3.1 หลักการบริหารทรัพยากรเงิน

โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนมีการใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนต้องใช้ทรัพยากรเงินให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และเกิดความยุติธรรมกับกลุ่มเป้าหมายอย่างไม่มีอคติ ทรัพยากรเงินที่ได้ส่วนใหญ่มาจากรัฐเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุน เป็นค่าใช้จ่ายตามหลักการแล้วนั้นต้องทำตามแนวปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบโดยเฉพาะการเงินที่จะต้องมีความปฏิบัติตามและทำตามระเบียบของกระทรวงการคลัง หากผิดพลาดมาอาจทำให้เกิดความเสียหายที่ร้ายแรงอาจถึงขั้นออกจากราชการได้ และที่สำคัญต้องปราศจากอคติ คำนึงถึงความจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2543: (2-17) –(2-21)) การจัดสรรงบประมาณหรือการเงินนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการของนักเรียนที่มีความต้องการทางการศึกษาเป็นแบบเดียวกัน แต่ต้องมีการใช้งบประมาณให้แก่นักเรียนอย่างยุติธรรมคำนึงถึงความแตกต่างของคุณลักษณะของความต้องการของนักเรียนในแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน และพบว่าโรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรการศึกษาจัดทรัพยากรเงินให้กลุ่มเป้าหมายได้เลือกบริการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนน้อยที่สุด เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนของรัฐบาลโดยตามนโยบายแล้วนักเรียนเรียนฟรี ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ทำให้มีการบริหารที่ยังไม่มีความคล่องตัวเท่าไร ในการพัฒนาตามความต้องการของผู้เรียนในบางส่วนต้องมีการอนุมัติจากหน่วยบังคับบัญชา การหารายได้ยังไม่เต็ม ดังนั้นโรงเรียนจึงใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรเงินมากที่สุด

3.2 หลักการบริหารทรัพยากรคน

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักปฏิบัติได้จริงในการบริหารทรัพยากรคนอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการตามภาระงานได้อย่างเหมาะสม และพบว่าโรงเรียนมีการใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรคนน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนจัดคนเข้าปฏิบัติงานแต่ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เทียบกับผลการพัฒนาผู้เรียนน้อยทำให้โรงเรียนนั้นประเมินผลการบรรลุถึงเป้าหมายด้านผู้เรียนหรือ

คุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนสะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการประเมินคุณภาพของผู้เรียนจากการประเมินภายใน เพื่อจะได้ผลนั้นมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามศักยภาพของตนสอดคล้อง ขัดแย้งกับแนวคิดของ Holt and Hinds, 1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2544:21) ครูต้องมองและมีการประเมินว่านักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้หรือการเอาใจใส่เด็ก มีการพัฒนาให้เกิดความสุข หรือไม่ เด็กได้คะแนนดีใหม่เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่เทียบกับการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน หรือการประเมิน 360 องศา เพื่อเกิดให้คุณภาพผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น การสร้างความรู้ความชำนาญให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ

3.3 หลักการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้

โดยภาพรวม พบว่าโรงเรียนมีการใช้หลักประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนในปริมาณที่เหมาะสมกับผู้เรียน และ พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ที่น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนยังให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีความต้องการเข้ามามีเลือกเรียนตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ในเขตเมืองหลวง สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนได้ตามความต้องการและที่สำคัญและโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงอยู่แล้ว จึงมีการใช้หลักนี้ในการบริหารแหล่งเรียนรู้ที่น้อยที่สุด มีจะมีการแข่งขันที่น้อยกว่าโรงเรียนในสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนควรมีการแข่งขันกันพัฒนาจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546:51) ที่โรงเรียน จะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

3.4 หลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญา

โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีการใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติตามแนวคิดการสร้างโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลยุทธ์ที่ 3 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:10) และโรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในหลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญาน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า โรงเรียน เนื่องจาก โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นโรงเรียนที่กลุ่มเป้าหมายต้องการที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนั้น ๆ จึงทำให้โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในหลักการบริหารทรัพยากรภูมิปัญญานั้น โรงเรียนควรมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยให้

การพัฒนาผู้เรียนเพิ่มขึ้นตามความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่มีระบุไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาแต่มีตามความต้องการจำเป็นในการดำเนินชีวิต เช่นการเปิดชมรมโยคะ นวดแผนโบราณ สมุนไพรเพื่อสุขภาพ ชีวิตดี ทอผ้าแพรวา รำไทย ศิลปะพื้น โขน ละคนหุ่นเล็ก วงดนตรีพื้นบ้าน ลูกทุ่ง สากล เป็นต้น

3.5 หลักการบริหารทรัพยากรเงิน คน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

โดยภาพรวมพบว่าโรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรคนน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นโรงเรียนมีการสร้างความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นยังมีน้อยส่วนใหญ่จะพัฒนาเฉพาะวิชาการในกลุ่มสาระต่าง ๆ แต่ยังไม่มีการสร้างความรู้ความชำนาญนี้ให้เกิดแก่บุคลากรหรือมีก็ยังเป็นส่วนน้อย และยังพบว่าโรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรเงิน แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น น้อยที่สุด เนื่องจากทรัพยากรเงิน และแหล่งเรียนรู้เป็นทรัพยากรที่ต้องมีหลักการบริหารที่ต้องใช้ตามระเบียบข้อบังคับและส่วนมากได้จากการจัดสรรของรัฐนอกเหนือจากการระดมทรัพยากรทำให้การจัดทรัพยากร มีข้อจำกัดที่จะสามารถตอบสนองความต้องการในกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตรา พิชะพัฒน์ (2548:107) ที่พบว่าโรงเรียนยังไม่ได้รับอิสระอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการทางการเงินและสินทรัพย์บางโรงเรียนมีเงินนอกงบประมาณคงเหลือแต่ไม่มีอิสระในการนำไปลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่าเงินได้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง ทั้งที่โรงเรียนเป็นนิติบุคคลแล้วก็ตาม ในทรัพยากรแหล่งเรียนรู้นั้น ดังนั้นโรงเรียนควรโรงเรียนจึงทำให้โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลน้อยที่สุดภูมิปัญญาในการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายนั้นเลือกที่จะเรียนในสถานศึกษานั้น ๆ และอีกอย่างคือ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นโรงเรียนที่กลุ่มเป้าหมายต้องการที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนั้น ๆ จึงทำให้โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพใช้หลักการบริหารทรัพยากรเงิน แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนาใช้หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาให้เพิ่มมากที่สุด โดยจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ กับโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเดียวกันหรือนอกสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการส่งเสริมและการนิเทศในการส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) และหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนา

ผู้บริหาร นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรอบรมที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรเงินและแหล่งเรียนรู้ ใช้หลักการศึกษาน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการประเมินผลการจัดทรัพยากรการศึกษาว่าตรงตามความต้องการของกิจกรรมนั้นหรือไม่อย่างไร โดยผู้อำนวยการและในรูปแบบคณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนควรมีโครงการในการใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันและประเมินผลการจัดทรัพยากรร่วมกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการระบุไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาในด้านการเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนในรูปแบบผลงานโรงเรียนในปีที่ผ่านมาหรือเวทีผลงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพเป็นหลักในการบริหารทรัพยากรทรัพยากรเงินแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยในการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการ เช่น การนำศิลปินด้านต่าง ๆ ช่วยสอนให้แก่ผู้เรียนตามชมรมที่นักเรียนสนใจ เปิดชมรมโยคะ นวดแผนโบราณ สมุนไพรเพื่อสุขภาพ โยคะ นวดแผนโบราณ สมุนไพรเพื่อสุขภาพ ชีวจิต ทอผ้าแพรวา รำไทย ศิลปะพื้น โขน ละคนหุ่นเล็ก วงดนตรีพื้นบ้าน ลูกทุ่ง สากล เป็นต้น ทอผ้าแพรวา รำไทย ศิลปะพื้น โขน ละคนหุ่นเล็ก วงดนตรีพื้นบ้าน ลูกทุ่ง สากล เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่าย และโรงเรียนจัดการแข่งขันเปิดเวทีพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของการจัดการศึกษาของผู้เรียนตามโครงการต่าง ๆ เช่นโครงการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4

4. จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรคนน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากรเช่น ผลงานทางวิชาการในการเลื่อนวิทยฐานะโดยประเมินสภาพจริงตามเทียบกับการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของรายบุคคล และทำการอบรมครูในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) และหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา บรรจุไว้ในหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในหลักการบริหารทรัพยากรน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนในการบริหารทรัพยากรการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่อยู่ในระดับสูงที่สุดในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาในเชิงคุณภาพ

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพในการบริหารทรัพยากรเงินและแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักการบริหารทรัพยากรเงิน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ในเชิงคุณภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนใช้หลักเสรีภาพเป็นหลักในการบริหารทรัพยากรทรัพยากรคนและภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาหลักการบริหารภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ในเชิงคุณภาพ

4. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายเดียว ดังนั้นเพื่อความครอบคลุมในการศึกษาโรงเรียน ควรศึกษาจากครู นักเรียนด้วย ดังนั้นควรมีการศึกษาจากครู ชุมชน นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งต่อไป ในเชิงคุณภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สุดประเสริฐ . 2544. **รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. 2546. **หลักความเสมอภาค,รวมบทความกฎหมายมหาชน**. [ออนไลน์].แหล่งที่มา.www.pub-law.net.เล่ม 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.[2552, มกราคม 14]
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนัก. 2542.**คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนัก. 2545.**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.254**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนัก. 2546. **การปฏิรูปการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนัก. 2542. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรินติ้ง.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , สำนักงาน. 2550.**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบพ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔**.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. 2549.**มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทรานี สงวนนาม. 2551. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บ็อค พอยท์.
- จิตรา พีชะพัฒน์ . 2548. **การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎปริญญาโท.สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. 2550. **เรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา.http://gotoknow.org/blog/jureewan1001/74696 [2552 ,ธันวาคม 12]

- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2544. **มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7Hurdles** กับการ
จัดท่างบประมาณระบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช . 2541. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ ฟังสมจิตร์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการ
มีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรจนเศียร. 2545. **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ เบญจจิตลารักษ์. 2534. **การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาทิตย์โปรดักส์กรุ๊ป.
- วัชรชัย เปรมปรีดี. 2543. **ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ธัญวรรณ์ นุชน้อย. 2552. **หลักการกระจายอำนาจ.** (ออนไลน์)แหล่งที่มา. <http://143.146.195km/index.Php>
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. 2546 **การศึกษารูปแบบการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2543. **รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณ
การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นพพงษ์ จิตราดุลย์. 2527. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- นพพงษ์ จิตราดุลย์ . 2551. **เน็ตย่อบริหาร.** เชียงใหม่: Orang Group Tactics Design.
- บวรเจต สิงคะเนติ. 2543. **หลักความเสมอภาค ตามหลักกฎหมายเยอรมัน การสัมมนา
ทางวิชาการ เรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมาตรการของรัฐที่ไม่ถือว่าเป็น
เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลไม่เป็นธรรม, สถาบันนโยบายศึกษา. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.**
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2538. **คำอธิบายกฎหมายมหาชน .** เล่ม 1 ,กรุงเทพฯ: วิญญูชน

- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. 2543. **สิทธิขั้นพื้นฐาน การสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมและมาตรการของรัฐที่ไม่ถือว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลไม่เป็นธรรม**, สถาบันนโยบายศึกษา. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- บุบผา อัครพิมาณ. 2548. **หลักกฎหมายทั่วไป, วารสารวิชาการศาลปกครอง 5, 1 (มกราคม-เมษายน) ปฏิรูปการศึกษา, สำนัก.** 2545. **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. **การวางแผนงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี. 2544. **ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. 2545. **การบริหารทรัพยากรการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนัก. 2544. **การวิจัยเชิงนโยบาย: รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานตามแนว พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 .** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- พจมาน ขำทอง. 2543. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพชร ชุมทรัพย์. 2529. **การบริหารการเงิน.** กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารวินดา ธาธาศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร. 2542. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (Principles and Theory of Educational Administration).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภิญโญ สาร. 2526. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งแก้ว แดง. 2546. **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ฤทัย หงส์สิริ. 2543. **การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมาตรการของรัฐที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรม,วารสารศาลรัฐธรรมนูญ 2, 6 (กันยายน-ธันวาคม)**
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนัก. 2549. **โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร**

สถานศึกษาประจำการ : ชุดวิชาการจัดการองค์การทางการศึกษา .

กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนัก. 2551. รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการ

เรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน .กรุงเทพมหานคร:เพลิน สตุติโอจำกัด.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนัก. 2552. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์) : แหล่งที่มา.

<http://www.onec.go.th/cms/contentview.php?contentID=CNT0000068>[2552, ธันวาคม 15]

วิจิตร ศรีสอาน 2545. การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา: ประสบการณ์วิชาชีพ

บริหารการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 9นทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิทยากร เชียงกุล. 2544. **ปฏิรูปการศึกษาอย่างไร เพื่อใคร เพื่ออะไร?** กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

วิทยากร เชียงกุล. 2550. **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550”การแก้ปัญหาและการ**

ปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของครุรวม.กรุงเทพมหานคร: วี.ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2552.**เทคนิคการสร้างและการผสมผสานกรอบแนวคิดทางวิชาการ**

วิโรจน์ สารรัตน์. 2542. การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ.กรุงเทพมหานคร:

ทิพย์วิสุทธิ์

วิโรจน์ สารรัตน์. 2545. การบริหารหลักการทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบท

วิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.

[ออนไลน์]: แหล่งที่มา. <http://www.wiruch.com> [2552, มกราคม 6]

ศิริกาญจน์ โกสุม. 2542. การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

ศึกษาศึกษา,กระทรวง. 2541. การกระจายอำนาจในสถานศึกษา.(ออนไลน์): แหล่งที่มา

<http://www.onec.go.th/publication/4010002/page0201.htm> [12 ธันวาคม 2552]

ศึกษาศึกษา,กระทรวง. 2546. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ศึกษาศึกษา,กระทรวง. 2551. รายงานผลการวิจัยการศึกษาค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์: กลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ.

ศุภร บุญราช. 2544. การปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ในโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2543.หลักความเสมอภาค,วารสารนิติศาสตร์. 30, 2 (มิถุนายน)

สมเดช สีแสง. 2544. **คู่มือปฏิบัติการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา.**

ชัยนาท : ม.ป.ท.,

สมพร แดงสวัสดิ์. 2547. **ปัญหาการระดมทรัพยากรการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.(อัครา)

สมยศ เชื้อไทย. 2535. **คำอธิบายหลักรัฐธรรมนูญทั่วไป,** กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์.

สังวร ปัญญาดีและคนอื่นๆ. 2529. **การเงินธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร. สำนักประมาณกระทรวงการคลัง.

สุมาลี จิระมิตร. 2544. **การบริหารการเงิน.** พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ตีรกาพันธ์. 2549. **การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.**

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

เสนาะ ตีเยาว์. 2544. **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หวน พิณรุฬห์. 2528. **การบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.

หวน พิณรุฬห์. 2548. **การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ.** นนทบุรี : พิณรุฬห์การพิมพ์.

หวน พิณรุฬห์. 2549. **นักบริหารมืออาชีพ** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ . 2537 . **เอกสารการสอนชุดวิชาสถานศึกษากับชุมชน เล่มที่ 2 หน่วยที่**

8-15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อุทัย บุญประเสริฐ . 2542. **การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา**

ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ภาษาอังกฤษ

John, W. Best and James, V. Kahn. 1986. **Research in Education.** Prentice-hall of Private.

Micchaelis, J. U. 1972. **Social studies for children in a democracy : Recent trends and development.** Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

Monk, David H. 1990 **Educational Finance: An Economic Approach.** Tokyo, McGraw-Hill Publishing.

Nichols, M. 1971. **Community Resources for School.** The Encyclopedia of Education.

Thomas James, H. 1986. "Wealth Equalization Trends: Colorado School Finance

1973 -1984”Dissertation Abstract International.

VanHome, J.c. 1995. *Financial Management and Policy*(10th.ed). New Jersey: Prentice–hall.

William John, C. 1987. "Florida Finance Program Equalization Factors as Effective Determinants of Student and Taxpayer Equity”,Dissertation Abstract International.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
อดีตรองหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาก
กรมการสภามหาวิทยาลัยราชธานี
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาธิตฝ่ายมัธยม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนครผู้แทนคณาจารย์
3. นายเพิ่มพูน พงพวงเพชร
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนมเขต 1
4. ดร.คำพันธ์ อัครเนตร
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนมเขต 2
5. นายปลองยุทธ อินทพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
6. นายอนันต์ สุวรรณหงส์
ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร



ผู้วิจัย

นางกฤติยา สีหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นิตยระดับปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

**หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 ข้อ
4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกตอนทุกข้อ เพราะ ข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้วิจัยได้ผลสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
5. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านและสถานศึกษาแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายมากยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางกฤติยา สีหา

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 30 – 39 ปี
 3. 40 -49 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษา

- 1.ปริญญาตรี
 2.ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา

1. น้อยกว่า 1ปี 2. 1-20 ปี
 3. 21-30 ปี 4. 31 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-8 ปี
 3. 9-12 ปี 4. 13 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสิ่งที่ปฏิบัติหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

หลักความเป็นธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ มีความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ในการจัดทรัพยากรการศึกษา

1. สถานศึกษามีการวางแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามระเบียบกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
- 2. วางแผนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา(4ปี)
- 3. กำหนดหลักเกณฑ์จัดซื้อจัดจ้างทุกรายการโดยผ่านฝ่ายแผนงาน โดยตรวจสอบยอดเงินคงเหลือ ของแต่ละแผนก/แผนงาน/โครงการก่อนเสนอขออนุมัติตามระเบียบ
- 4. วางแผนใช้จ่ายเงินตามมติที่ประชุม
- 5. กำหนดผู้รับผิดชอบการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผน
- 6. อื่น ๆ.....

2 สถานศึกษามีการควบคุมการใช้จ่ายเงินสดหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. รับเงินทุกครั้งต้องทำการออกใบเสร็จรับเงิน
- 2. ตรวจสอบการลงนามของผู้อนุมัติก่อนทำการจ่ายเงิน
- 3. จ่ายเงินมากกว่า 2,000 บาท ต้องจ่ายเป็นเช็ค
- 4. หลักฐานประกอบการจ่ายทุกใบต้องมีการประทับตรา จ่ายเงินแล้ว
- 5. เปรียบเทียบยอดเงินคงเหลือในรายงานกับเงินคงเหลือจริง
- 6. ทำการเก็บใบเสร็จรับเงินที่ยังไม่ใช้สรุปยอดและเก็บในตู้ที่ปลอดภัย
- 7. จัดทำทะเบียนคุมเช็คส่งจ่าย
- 8. อื่น ๆ.....

3. สถานศึกษามีการตรวจสอบภายในหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ตรวจสอบเงินสดย่อย
- 2. ตรวจสอบเงินคงเหลือกับรายงานเงินคงเหลือ
- 3. ตรวจสอบลายเซ็นผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งซื้อ สั่งจ่ายเงิน/เช็ค
- 4. ตรวจสอบการบันทึกบัญชีเพื่อความถูกต้องในการลงบันทึกตัวเลข

- 5. ตรวจสอบเอกสารในการลงทะเบียนในการบันทึกบัญชี
- 6. จัดทำทะเบียนคุมในการจัดทำบัญชีที่เป็นปัจจุบัน
- 7. ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานให้ครบถ้วนก่อนทำการเบิกจ่ายเงิน
- 8. ตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ งานว่าจ้าง โดยกรรมการไม่ใช่ เจ้าหน้าที่พัสดุ
- 9. ตรวจสอบโดยหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่ แล้ว
- 10. ตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแล้ว
- 11. อื่น ๆ.....

4. สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินเฉพาะภายในวงเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่ได้รับอนุญาต หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. วางฎีกาการเบิกเงินในแต่ละปีไม่เกิน 30 กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง
- 2. ในกรณีที่มีการกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี วางฎีกาไม่เกินวันสุดท้ายของระยะเวลาการเบิกเงินที่กันไว้เบิกเหลืออมปีโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง
- 3. กรณีที่เป็นเงินที่ต้องจ่ายประจำเดือนจะ วางฎีกาภายในวันที่สิบห้าของเดือนนั้นๆ โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง
- 4. ในกรณีที่มีการซื้อ เช่าทรัพย์สินหรือจ้างทำใด ๆ ต้องดำเนินการเบิกเงินจากคลัง โดยเร็วอย่างช้าไม่เกินห้าวันทำการนับจากวันที่ได้รับตรวจรับทรัพย์สินหรือตรวจรับงาน ถูกต้องหรืนับจากวันที่ได้รับเบิกเงินเพื่อจ่ายในงานโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกเป็น ไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง
- 5. เบิกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปีใดก็ตามดำเนินการเบิกจ่ายของปีนั้นไปจ่าย โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็นหลักฐาน
- 6. ในกรณีที่ไม่สามารถเบิกเงินจากรายจ่ายของปีนั้นได้ทัน เบิกเงินจากเงินงบประมาณของปีถัดไปได้อีกหนึ่งปี โดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้เป็น หลักฐานทุกครั้ง
- 7. กรณีเบิกเงินเป็นค่าซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของนั้นปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุให้ถูกต้องโดยลงลายมือชื่อผู้เบิกไว้ เป็นหลักฐานทุกครั้ง
- 8. อื่น ๆ.....

5. สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่ง หรือมติ คณะรัฐมนตรีอนุญาตหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ทำสัญญาการยืมเงินและการรับรองที่จะปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของทางราชการ
- 2. กำหนดให้วางหลักทรัพย์หรือหาบุคคลที่มีหลักฐานทำสัญญาค้ำประกันในกรณีที่ผู้ยืมไม่มีเงินใด ๆ อันจะพึงได้รับจากทางราชการที่จะหักส่งคืนเงินยืม
- 3. ทำสัญญาการยืมเงิน สัญญาการวางหลักทรัพย์ และสัญญาค้ำ ประกันตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

- 4.จ่ายเงินยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรจ่ายได้ไม่เกินระเบียบการเบิกจ่ายเงิน หากต้องจ่ายเกินกว่านั้นต้องได้รับความตกลงกับมติที่ประชุมก่อน
5. ส่งใบสำคัญคู่จ่ายและเงินเหลือจ่าย (ถ้ามี)ภายในกำหนดระยะเวลาตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน
- 6.การจ่ายเงินใดๆที่ได้เฉพาะเรื่องนั้นๆไม่สามารถนำไปจ่ายในเรื่องอื่น ได้ได้ออกเหนืออย่างอื่น
7. อื่น ๆ

6.สถานศึกษามีการเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการแก่บุคลากรทุกคนหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการไม่เกิน 60 วัน
2. ระบุค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระยะทางให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน
3. เบิกเงินสำรองจ่ายค่าเดินทางแก่บุคลากรก่อนที่จะตั้งเบิกแล้วเสร็จ
4. อื่น ๆ

7. สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรการศึกษาเพื่อช่วยในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดทำบันทึกรายงานปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากร
2. จัดทำรายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
3. จัดทำรายงานการมาปฏิบัติงาน (วัน ป่วย ลา มา ขาด)
4. จัดทำรายงานการประพฤติตนตามจรรยาบรรณ
5. จัดทำรายงานการรักษาระเบียบวินัย
6. อื่น ๆ

8. สถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ทำความเข้าใจตรงกันในเกณฑ์การประเมินผลงาน
2. กำหนดระดับคุณภาพการประเมินผลงานให้ทุกคนรับทราบ
3. จัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้
4. คัดเลือกบุคคลทำหน้าที่ในการประเมินที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ
5. อื่น ๆ

9. การกำหนดหลักการดำเนินการไต่สวนและกำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดของบุคลากรโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ตั้งคณะกรรมการการสอบสวนที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ

2. ดำเนินงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ
3. ตัดสินผลการสอบสวนตามมูลเหตุ
4. ลงโทษผู้กระทำผิดระเบียบให้เหมาะสมกับระดับความผิดปราศจากการใช้อารมณ์ ความรู้สึก
5. อื่น ๆ.....

10. สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นตามระเบียบ หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สำรวจความต้องการในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่
2. สำรวจความเหมาะสมตามความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ
3. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ไม่ปิดบัง
4. เปิดโอกาสและให้คำปรึกษาในการเลื่อนตำแหน่งนั้น ตามความสนใจของทุกคนโดยปราศจากอคติใด ๆ
5. รับรองคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อเข้าประเมินอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
6. เสนอถึงหน่วยงานบังคับบัญชาที่เหนือกว่าสถานศึกษาตามความเป็นจริง
7. อื่น ๆ

11. สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนเพื่อช่วยในการตัดสินใจ หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. โดยแบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
2. โดยแบ่งข้อมูลเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน
3. อื่น ๆ

หลักความเสมอภาค หมายถึง การให้โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาที่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

12. สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือการให้ทุนที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน
2. กำหนดขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาเปิดเผยและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
3. ดำเนินการพิจารณาจัดสรรให้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคม
4. อื่น ๆ

13. สถานศึกษามีการเสนอความเห็นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายตามคำร้องขอหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สํารวจความจําเป็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียม
2. สํารวจถึงคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การย้ายตามระเบียบก่อนเสนอความเห็นส่ง
หน่วยงานเหนือบังคับบัญชา
3. สํารวจภาระงานในสถานศึกษาประกอบการพิจารณา
4. อื่น ๆ

14. สถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1 กำหนดตามความถนัดของบุคลากร
- 2 กำหนดตามประสบการณ์
- 3 กำหนดตามความต้องการในการปฏิบัติ
- 4 กำหนดตามความขาดแคลน
5. อื่น ๆ

15. สถานศึกษามีการระบุหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1 ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน
2. มีหลักฐานและข้อชี้แจงให้เหตุผลที่ชัดเจนแก่ผู้ถูกประเมินหลังถูกประเมินทุกคน
3. สรุปเป็นหลักฐานจากรายงานผลการปฏิบัติงานของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ
ประสบการณ์ การทำงานเข้าร่วมในการตัดสินใจ
4. อื่น ๆ

16. สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
2. การระบุภูมิปัญญาท้องถิ่นลงในหลักสูตรสถานศึกษา
3. การนำองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ผู้เรียน
4. การสืบสานความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนให้แก่แก่นักเรียนทุกคน
5. การสำรวจความต้องการในการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากนักเรียน
6. อื่น ๆ

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่มีปริมาณคุณภาพ
ทันเวลา ตรงเวลาและค่าใช้จ่ายต่อหน่วยสมเหตุผล

17. สถานศึกษามีการใช้เงินอย่างประหยัด คุ่มค่า ภูมิวิธี บรรลุเป้าหมาย หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ส่งเสริมเน้นกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยการใช้งบประมาณเดียว แต่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้หลายกิจกรรม
- 2. การวางแผนการใช้จ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ให้มีอัตราจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและอัตราผู้เข้าเรียนและคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย
- 3. จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตเช่น ผลลัพธ์ของผู้เรียน คณะสอน อัตราการเรียนจบ อัตราการเข้าเรียนและ คุณลักษณะพิเศษตามโครงการต่างๆ เช่น โครงการอัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น
- 4. การตรวจสอบทางการเงินและการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมและประเมิน สถานการณ์ให้เป็นปัจจุบัน
- 5. เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดและบริบทที่ใกล้เคียงกันและ จัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป
- 6. ประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและจัดทำ รายงานผลการใช้จ่ายเงิน
- 7. อื่น ๆ

18. สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน
- 2. วิเคราะห์รายงานการเงินของสถานศึกษา
- 3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินปีปัจจุบันกับปีก่อนปัจจุบัน
- 4. เปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินกับสถานศึกษาอื่นที่มีขนาดและบริบทที่ใกล้เคียงกัน
- 5. อื่น ๆ

19. สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการมีส่วนร่วมการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ อย่างไรบ้าง

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการพัฒนาและการ แก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการพัฒนาและการแก้ปัญหา
- 2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แผนการใช้งบประมาณ ของโรงเรียนในแต่ละปีก่อนเปิดภาคเรียน
- 3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน แผนการใช้งบประมาณ ของโรงเรียนในแต่ละปีก่อนเปิดภาคเรียน
- 4. อื่น ๆ. (โปรดระบุ)

20. สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เชิญวิทยากรในท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียน
2. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ขาดแคลน แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่นสนามกีฬาบางประเภท ส่วนเกษตร เป็นต้น เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมนั้นๆ
3. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่จากแหล่งความรู้ในท้องถิ่นโดยครูเป็นผู้สอนเอง
4. อื่น ๆ. (โปรดระบุ)

หลักประสิทธิผล หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

21. สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน หรือไม่ อย่างไรบ้าง

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ประเมินการดำเนินงานทางการเงินโดยเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณกับการใช้จ่ายจริง
2. เปรียบเทียบการจัดสรรงบประมาณที่ใช้จ่ายกับผลผลิตที่ได้รับกับสถานศึกษา
3. จัดทำรายงานการเงินเพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหาร
4. รายงานการเงินในรูปแบบของบุคคล งบรายรับเทียบรายจ่าย งบกระแสเงินสด
5. ทำหลักฐานจำนวนความสำเร็จของนักเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายอย่างไร
6. อื่น ๆ

22. สถานศึกษามีการประเมินผลงานบุคลากรเทียบกับการพัฒนาผู้เรียน หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จากผลงานด้านผู้เรียนของบุคลากรในการพัฒนาของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ
2. จากผลงานด้านการปฏิบัติการสอน
3. จากผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. จากรายงานผลความสำเร็จของผู้เรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด
5. อื่น ๆ

23. สถานศึกษามีประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จากแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
2. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น สถาบันหรือหน่วยงานอื่น
3. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู โรงเรียนอื่น

4. อื่น ๆ.....

24. สถานศึกษามีการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้จำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาเรียนครบกำหนดตามหลักสูตรตรงเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. กำหนดกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนจากบุคลากรทุกฝ่าย
2. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความต้องการในการใช้แหล่งเรียนรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มสาระ เป็นรายชั้นเรียนหรือความต้องการเป็นรายบุคคล
3. คัดกรองผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
4. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้นั้นใช้ในกลุ่มสภะนั้นๆ เป็นรายชั้นเรียนหรือรายบุคคล
5. กำหนดปฏิทินประจำปีการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้แก่ผู้เรียนบุคลากรผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้แหล่งเรียนรู้นั้นๆ
6. จัดทำรายงานผลการประเมินความเข้าใจในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ได้จากการใช้แหล่งเรียนรู้นั้นๆ
7. ประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายตามปฏิทินประจำปีการศึกษาแต่ละหลักสูตรเมื่อขาดแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ
8. อื่น ๆ.....

25. สถานศึกษามีการประเมินความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผู้เรียนหรือไม่อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. แสดงผลผลิตในรูปของสินค้าประจำโรงเรียน
2. เปิดเวทีในการสร้างผลผลิตจากภูมิปัญญา
3. เปิดเวทีแสดงทัศนคติต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับของผู้เรียน
4. อื่น ๆ.....

หลักความพอเพียง หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษาตอบสนองความต้องการทรัพยากรตามความจำกัด ของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมดุลกับภารกิจการจัดการศึกษา

26. สถานศึกษามีการใช้เงินตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมตามตารางงานหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. คำนึงถึงนโยบายในการจัดการศึกษาของหน่วยงาน
3. คำนึงความต้องการจำเป็นในการใช้เงินกับกิจกรรมที่กำหนด
4. จัดสรรเงินงบประมาณที่มีกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ
5. อื่น ๆ.....

27. สถานศึกษามีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณของโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งไปสู่อื่นโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมหนึ่งที่ไม่ตรงกับแผนการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. นำเรื่องเข้าที่ประชุมบุคลากรการศึกษา
- 2. กำหนดหลักเกณฑ์ให้เกิดความยืดหยุ่นได้ในการปฏิบัติงาน
- 3. อื่น ๆ.....

28. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนในภาระงานของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. สำนักรวบรวมภาระงานการสอนปัจจุบันกับภาระงานในอนาคต
- 2. สำนักรวบรวมอัตรากำลังตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน
- 3. เปรียบเทียบอัตรากำลังปัจจุบันกับภาระงาน
- 4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและงานการสอน
- 5. อื่น ๆ.....

29. สถานศึกษามีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเสริมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขาดแคลน หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในหลักสูตรท้องถิ่น
- 2. นำองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการและความถนัด
- 3. นำเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมในการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง
- 4. ส่งเสริม พี่นุฟและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีในชุมชนให้คงอยู่และต่อยอด
ผลิตภัณฑ์สู่ผู้เรียนและชุมชน
- 5. อื่น ๆ.....

หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทรัพยากรการศึกษาทั้งใน มิตินโยบาย การบริหาร การปฏิบัติ และ มิติผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติ

30. สถานศึกษามีการแต่งตั้งหรือมอบฉันทะให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อเป็นผู้เบิกเงินแทนได้ หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. มอบหมายให้หัวหน้างานการเงินเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดทราบทุกครั้ง
- 2. แต่งตั้งครูปฏิบัติหน้าที่การเงินเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมาย

ที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดทราบทุกครั้ง

3. แต่งตั้งครูผู้ปฏิบัติการสอนเป็นผู้เบิกแทนโดยส่งสำเนาหลักฐานการมอบหมายที่เป็นหนังสือให้สำนักคลังจังหวัดทราบทุกครั้ง
4. อื่น ๆ.....

31. สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณในรูปแบบใดในรูปแบบคณะกรรมการจัดทำหรือไม่ ถ้าอย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนงบประมาณจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอนและคณะกรรมการสถานศึกษา
2. การกำหนดกิจกรรมตามแผนงบประมาณให้สัมพันธ์กันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์
3. การนำสารสนเทศที่ครอบคลุมประเด็นการพัฒนามาใช้จัดทำแผนงบประมาณ
4. นำผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียน จากการวิเคราะห์ SWOT ที่ร่วมกันทำช่วยในการจัดทำแผนงบประมาณ
5. อื่น ๆ.....

32. สถานศึกษามีการเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การตั้งกระทู้สดในการประชุมบุคลากร
2. การแสดงผลงานของหน่วยงาน
3. การนำเสนอในรูปแบบรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การสรุปผลการปฏิบัติงานก่อนวันปิดภาคเรียน (วันปิดกล่องชอล์ก)
5. อื่น ๆ

33. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมคิดร่วมทำและสนับสนุนหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1 การตั้งกระทู้สดในที่ประชุม
2. การทำประชาพิจารณ์
3. การสำรวจในรูปแบบการปรึกษาหารือ
4. อื่น ๆ

34. สถานศึกษามีการให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สสำรวจข้อมูลจากบุคลากรจากความชำนาญของบุคลากรในโรงเรียน

- 2. นำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม
- 3. นำเสนอเป็นรายงานการสำรวจ
- 4. แต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการการทำงาน
- 5. อื่น ๆ. (โปรดระบุ)

หลักเสรีภาพ หมายถึง การจัดทรัพยากรการศึกษา ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเลือกบริการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

35. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทางการเงินให้กลุ่มเป้าหมายเลือกเรียนกับท่านหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. แสดงทิศทางชัดเจน ในการบริการของสถานศึกษา
- 2. สอดคล้องกับนโยบายระดับสูงและนโยบายที่เกี่ยวข้องในการบริการของหน่วยงาน
- 3. เป็นไปได้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเลือกบริการได้ตามความต้องการ
- 4. เน้นให้เห็นถึงแนวปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการเลือกรับบริการของกลุ่มเป้าหมาย
- 5. อื่น ๆ.....

36. สถานศึกษามีการกำหนดและดำเนินการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. สำรวจความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน ตามนโยบาย สพฐ
- 2. เสนอตำแหน่งขาดแคลนให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3. รับบุคลากรจากการขาดแคลนโดยใช้งบประมาณของโรงเรียนเอง
- 4. อื่น ๆ

37. สถานศึกษามีการสร้างความรู้ ความชำนาญให้แก่บุคลากรในการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่ประสบในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เด็กเก่ง เด็กอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ หรือไม่

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการระบบช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึงและชัดเจน
- 2. กำหนดให้บุคลากรมีการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา
- 3. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและปรึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ชำนาญในด้านต่าง ๆ (ชำนาญแก้ปัญหาในเด็กเรียนอ่อน เด็กพิการ ฯลฯ)
- 4. กำหนดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ชำนาญและหน่วยงานและเครือข่ายอื่นที่มีความโดดเด่นในเรื่องนี้
- 5. อื่น ๆ.....

38. สถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดห้องเรียนห้องปฏิบัติการตามสายการเรียน เช่น สายวิทยาศาสตร์ สายภาษา เป็นต้น
 2. จัดห้องเรียนสำหรับเด็กพิเศษ เช่น เด็กอัจฉริยภาพ เด็กพิเศษแต่ละประเภท เป็นต้น
 3. อื่น ๆ

39. สถานศึกษามีการนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เลือกตามการเรียนรู้ในแต่ละวิชา
 2. เลือกใช้จากกิจกรรมชุมนุม
 3. เลือกใช้ในชั่วโมงว่าง
 4. อื่น ๆ

40. สถานศึกษามีการนำภูมิปัญญามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ของตนในกลุ่มผู้เรียนมีโอกาเลือกเรียนตามความถนัดของตนเองหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การกำหนดแนวทางพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นของโรงเรียนอย่างชัดเจน
 2. ระบุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน
 3. จัดงบประมาณ ในโครงการพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน
 4. อื่น ๆ

หลักการปฏิบัติได้จริง หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง เชิง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่

41. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางการเงินหรือไม่ อย่างไร

- ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ระบุการจัดสรรเงินอย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของงาน
 2. ระบุวิธีการวัดผลในการจัดสรรเงินที่สอดคล้องกับตามความต้องการจำเป็นของภารกิจของหน่วยงาน
 3. ระบุแนวปฏิบัติทั้งในการจัดสรรเงิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่
 4. ศึกษาประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของหน่วยงานเพื่อช่วยในการจัดสรรเงินในภารกิจต่างๆ
 5. ระบุและกำหนดวันและเวลา สถานที่ ให้ชัดเจน ในแต่ละขั้นตอนการ ดำเนินการ
 6. อื่น ๆ

42. สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน
- 2. จัดสรรเงินตามลักษณะความสำคัญของกิจกรรมเร่งด่วน
- 3. กำหนดช่วงระยะเวลาการวางแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว
- 4. จัดสรรเงินโดยวิเคราะห์จากความมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- 5. อื่น ๆ

43. สถานศึกษามีการจัดทำบันทึกข้อมูลทางการเงินหรือไม่อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ทำระบบการจดบันทึกข้อมูล
- 2. เก็บสำรองข้อมูลทางการเงินในคอมพิวเตอร์
- 3. เจ้าหน้าที่บัญชีกับเจ้าหน้าที่การเงินเป็นคนละคน
- 4. จัดทำรายงานการเงินคงเหลือเป็นปัจจุบัน
- 5. อื่น ๆ

44. สถานศึกษามีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณภายในหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. เบิกจ่ายตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- 2. เบิกจ่ายตามประเภทและรายการที่ได้รับจัดสรร
- 3. เบิกจ่ายตามความต้องการ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา
- 4. อื่น ๆ

45. สถานศึกษามีกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินให้แก่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. กำหนดตามความเท่าเทียมกันของผู้เรียน
- 2. กำหนดตามความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นและรายบุคคล
- 3. กำหนดตามความจำเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนต้องได้รับ
- 4. อื่น ๆ

46. สถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. วางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 2. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 3. ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 4. ส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น

5. อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้ ตามความเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

6. อื่น ๆ

47. สถานศึกษามีการดำเนินการในการใช้บุคลากรที่ตรงตามภาระงานหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดทำและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร

2. ดำเนินงานจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน

3. แสวงหาความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาช่วยสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียน

4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการเพิ่มการสอน

5. อื่น ๆ

48. สถานศึกษามีการสร้างความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สร้างความรู้จากบุคลากรในสถานศึกษา

2. สร้างความรู้จากบุคคลภายนอกสถานศึกษา

3. สร้างความรู้จากแหล่งภูมิปัญญาภายนอกสถานศึกษา

4. อื่น ๆ

49. สถานศึกษามีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียนช่วยในการพัฒนาผู้เรียน หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดทัศนศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

2. ส่งนักเรียนเข้าร่วมค่ายวิชาการจากแหล่งความรู้ภายนอกโรงเรียน

3. จัดค่ายอาสาในกิจกรรมชุมนุม เข้าค่ายชุมนุมลูกเสือเป็นต้น

4. อื่น ๆ

50. สถานศึกษามีการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร

ไม่มี มี

ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การจัดทำห้องสมุดโรงเรียน

2. การจัดทำห้องคอมพิวเตอร์(IT)

3. การจัดแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. การจัดมุมประสบการณ์ตามห้องเรียนในแต่ละชั้นเรียน

5. การจัดทำห้องสมุดเคลื่อนที่

6. อื่น ๆ

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางกฤติยา สีหา เกิดวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 ที่จังหวัดนครพนม สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ โทคอมพิวเตอรศึกษาคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2545 รับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ณ โรงเรียนบ้านป่าหว้าน อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 เข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2551 ปัจจุบันรับราชการครู ณ โรงเรียนบ้านพะทาย อำเภอท่าอุเทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตำแหน่ง ครู คศ.1



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย