

การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
บังอร ทรัพย์พันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
บังอร ทรัพย์พันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

บทคัดย่อ
ของ
บังอร ทรัพย์พันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

บังอร ทรัพย์พันธ์.(2551).การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ
สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
และเขต 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จารุวรรณ
พลอยดวงรัตน์,อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาะดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจาย
อำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการ
ดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ
สถานศึกษาประเภทที่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และ
ด้านชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 จำนวน 422 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ Independent Sample
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)
5 ระดับ จำนวน 107 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหา
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ
การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป
อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ ด้านสภาพ
ทางกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านชุมชน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการ
กระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

STUDY OF THE OPERATION LEVEL FOR DECENTRALIZATION OF EDUCATIONAL
ADMINISTRATION TYPE 1 UNDER AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1 AND 2

AN ABSTRACT
BY
BANGON SAPPAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree In Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2008

Bangon Sabpan. (2008). *A Study of Implementations to Support Decentralization of Type 1 Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1 & 2*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jarawan Ploydaungrat, Dr. Somchai Thepsaeng.

The purposes of this research were to study the level of implementations supporting decentralization of Type 1 Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1 & 2 in 4 aspects: academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration; to study the level of supporting factors on the decentralization of Type 1 Schools; and to study the relationships between the supporting factors, i.e. physical conditions, administrators, teachers, and community, and the implementations supporting decentralization of Type 1 Schools. The sample consisted of 422 teachers in Type 1 Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1 & 2, acquired by independent sampling. The instrument for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of .95. It consisted of 107 items. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis test was conducted by Pearson Product Moment Coefficient.

The research findings are as follows.

1. Teachers in Type 1 Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1 & 2 implemented supporting decentralization as a whole and the 4 aspects, i.e. academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration, at the high level.
2. The supporting factors on the decentralization of Type 1 Schools, i.e. physical conditions, administrators, teachers, and community were at the high level.
3. Each supporting factors had a moderate relationship with the teachers' implementations supporting decentralization as a whole in Type 1 Schools.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ และการให้โอกาสกับผู้วิจัยอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ซึ่งถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านทั้งสองยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และเติมเต็มความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา ที่ทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้น มิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ แต่ผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย

อีกทั้ง ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อาจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง อาจารย์ ดร.นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายเสนอ บุญยคงรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ดร.ภูซังค์ วัฒนาย ผู้ดำเนินการโรงเรียนสาธิตวิทย์ และนายพีระ รัตมีสว่าง ศึกษาพิเศษ ระดับ 9 ที่ได้ให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถามและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่ได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณนายปรีชา งามประดับ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนวัดบ้านแพน “ศรีรัตนานุกุล” ที่ให้กำลังใจ และมีน้ำใจกับผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สามี บุตร และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

บังอร ทรัพย์พันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเขตพื้นที่การศึกษา.....	13
แนวคิด หลักการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของ....	16
สถานศึกษาประเภทที่ 1.....	29
แนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ.....	30
การบริหารงานวิชาการ.....	30
การบริหารงบประมาณ.....	50
การบริหารงานบุคคล.....	55
การบริหารงานทั่วไป.....	59
ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68
งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	75
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	75
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	105
สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	105
การอภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	110
 บรรณานุกรม.....	112
 ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก.....	122
ภาคผนวก ข.....	131
ภาคผนวก ค.....	155
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	159

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโรงเรียน..	76
2 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน.....	82
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและในแต่ละด้าน.....	83
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	84
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	90
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานบุคคล.....	92
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	93
8 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	95
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหารที่มี ต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภท ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	97
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านครูที่มีต่อการ ดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	98
12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชนที่มีต่อ การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	99
13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพที่ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา.....	100
14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผู้บริหารที่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา ประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	101
15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านครูที่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	102
16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านชุมชนที่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภท ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.....	103
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา.....	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

12

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมไทยในปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่ยังคงมีการปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ได้ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนการปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: คำนำ) ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของคนไทยนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น 3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ 4) ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบต่อผู้ใดว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบต่องานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 1)

อย่างไรก็ตามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสังคมได้แสดงความคาดหวังกับการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชนไทย เพราะเชื่อมั่นว่าเมื่อคนในสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแล้วคนก็น่าจะมีคุณภาพด้วย แต่จากสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันคุณภาพของเด็กและเยาวชนไทยยังอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ดังจะเห็นได้จากการรายงานการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มอบหมายให้เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และคณะ ทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญตั้งแต่ พ.ศ. 2542 – 2547 (ฉบับสมบูรณ์) พบปัญหาการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และคณะ. 2548: 97–118)

1. ปัญหาด้านความจำกัดทางทรัพยากร ได้แก่ พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมไทยยังไม่เอื้อให้ผู้เรียน ผู้สอนเข้าสู่ระบบการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ความไม่พร้อมของแหล่งวิทยาการ เอกสารค้นคว้า และสื่อต่างๆ แหล่งค้นคว้าสถานศึกษาไม่เอื้ออำนวย เช่น ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ขาดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา การกระจายโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไม่ทั่วถึง ค่าใช้จ่ายในการเรียนเพิ่มขึ้น เพราะผู้เรียนจะต้องจัดทำรายงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปกครองจำนวนมากไม่ให้การสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือเท่าที่ควรในการจัดการเรียนรู้

2. ปัญหาด้านศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มักปรากฏและได้ผลชัดเจนในบางกลุ่มสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง สถานศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการนำร่องต่างๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการจัดขึ้น การเกิดช่องว่างทางการศึกษาขยายตัวออก เนื่องจากสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

3. ปัญหาด้านการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดได้ตามเป้าหมาย ขาดการปลูกฝังเรื่องลักษณะชีวิตที่ดี เกิดสภาพ“เก่งแต่ขาดคุณธรรม” โดยเฉพาะกรณีที่ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมฝึกลักษณะนิสัย การทำงานเป็นกลุ่มและการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และขาดระบบช่วยเหลือเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ทำให้ไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทุกกลุ่มผู้เรียนอย่างแท้จริง

4. ปัญหาด้านผู้เรียน ผู้เรียนเคยชินกับการเรียนรู้แบบครูเป็นผู้ป้อนความรู้ ไม่ชอบคิด แสวงหา และสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการไม่กระตือรือร้นที่จะทำอะไรด้วยตนเอง และผู้เรียนไม่สนใจเรียนมากเท่าที่ควร ไม่อยากทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดให้

5. ปัญหาด้านสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษามีความล่าช้า ด้านการจัดสรรและการบริหารงบประมาณเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์และการเชื่อมโยงเครือข่ายประสบปัญหาการดำเนินงาน

ล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา การขาดแคลนครูและบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ และบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนา เพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

6. ปัญหาในการประเมินผล ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินตามสภาพจริง ขาดรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย ขาดวิธีการประเมินที่บ่งชี้คุณภาพได้ตามเบENCHMARK (Benchmark) เกณฑ์การวัด การประเมินหรือการตีค่าชิ้นงานไม่ชัดเจนไม่โปร่งใส ขาดเกณฑ์ในการวัดและประเมินด้านเจตคติ คุณลักษณะและความประพฤติ การให้ความสำคัญกับเครื่องมือวัดที่มุ่งทดสอบเนื้อหาบทเรียนมากกว่าการปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผู้เรียนสนใจภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ครูส่วนใหญ่ใช้การประเมินผลแบบเดิม คือ เน้นสอนตามหนังสือ เน้นการจำมากกว่าวิเคราะห์ เป็นการประเมินผลโดยครูเป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่จะทำการสอบ เครื่องมือประเมินไม่ครอบคลุมพฤติกรรมที่วัด ไม่ตรงตามเนื้อหา ไม่สามารถตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดได้

7. ปัญหาด้านการจัดการ มีเอกสารหลักฐานทางการศึกษาจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระในการจัดทำและมีความซ้ำซ้อนในการประเมิน ผู้ปกครองไม่เข้าใจในการจัดการศึกษา ไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

8. ปัญหาการบริหารจัดการศึกษา การขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ ขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความล่าช้า คือ เป็นการปรับเปลี่ยนระดับโครงสร้างองค์การ แต่ยังไม่เกิดผลสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2547: 1) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า 1) ปัญหาด้านผู้บริหารสถานศึกษา มักยึดติดกับพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือวัฒนธรรมการบริหารแบบเดิม ทำให้ไม่ถนัดในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความไม่รู้ และไม่สามารถปฏิบัติตามการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านได้ ยังเน้นงานด้านธุรการ ขาดจรรยาบรรณของการเป็นผู้บริหาร เช่น ความไม่ยุติธรรม ความประพฤติไม่เหมาะสม การทุจริตคอร์รัปชัน และการปฏิบัติงานนอกเวลา 2) ปัญหาขาดครู ครูบางส่วนไม่มีความรู้ ความสามารถยึดติดพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ขาดความรู้ความสามารถในการสอน และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และปัญหาด้านชุมชน คือ ผู้ปกครอง ประชาชน และองค์กรต่าง ๆ 3) ยังขาดความรู้ความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การร่วมปฏิบัติงานและการไม่เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และมีเจตคติไม่ดีต่อสถานศึกษา

นอกจากนี้ ในรายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ยังพบปัญหาและอุปสรรคการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในภาพรวม คือ กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษายังไม่

ประกาศใช้ เกิดความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการศึกษา ไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่ การปฏิรูปการเรียนรู้ขาดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ความเข้าใจเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ชัดเจน การจัดสรรเงินอุดหนุนการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานและการจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็กยังไม่เพียงพอ การตรวจสอบติดตาม และประเมินค่าใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษายังไม่มีกฎหมายรองรับ การเทียบโอนผลการเรียน และเทียบระดับการศึกษาขาดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานด้าน วิชาการ พบว่า การจัดทำหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นการลอกเลียนแบบ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีน้อย การพัฒนาครู ไม่ตรงตามความต้องการของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำทุกกลุ่มสาระและทุกช่วงชั้น ครูขาดความรู้ ในการวัดและประเมินผลและการทำวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศการสอนไม่ทั่วถึง ระบบประกันคุณภาพ ไม่ชัดเจน ศักยภาพในการบริหารงานวิชาการแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน ปัญหาและ อุปสรรคการดำเนินงานด้านงบประมาณ พบว่า การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน ตามภารกิจ การจัดสรรและอนุมัติงบประมาณล่าช้า บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความรู้เรื่องการจัดซื้อ จัดจ้างและการติดตามตรวจสอบด้านการเงินและบัญชี ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูและบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้มีปัญหาการขาดครูมาก การคัดเลือกและ บรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การแต่งตั้งข้าราชการครูมีขั้นตอนมาก ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป พบว่า การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่คล่องตัว ระบบการ ติดต่อสื่อสารในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร งานธุรการมีจำนวนมาก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จ ได้แก่ 1) กฎหมาย 2) การเมือง 3) โครงสร้างองค์กร 4) งบประมาณ 5) บุคลากร 6) เทคโนโลยี 7) สภาพทางกายภาพ 8) ความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน 9) ภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร 10) วัฒนธรรมองค์กร 11) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นชัดเจนว่าประสิทธิผลทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวมของการจัดการศึกษาไทยยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ได้พยายามหาแนวทาง หรือมาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็น ได้จากการกำหนดเป็นแนวนโยบายเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และยกระดับคุณภาพของผู้เรียน รัฐบาลได้แถลงนโยบาย การศึกษาต่อสภาบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “ควรเร่งรัดการปฏิรูป การศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวาง และทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักใน

คุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้
คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน
สถาบันศาสนาและสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา
สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคน
และสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ” และหนึ่งในนโยบายนั้นคือ
การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น ซึ่ง
ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะ
ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบ
การบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ
ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
มาตรา 39 กำหนดสาระสำคัญไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้าน
วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม
คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา
บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการเพื่อ
นำนโยบายกระจายอำนาจสู่การปฏิบัติ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 3 มาตรการ ดังนี้
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 2)

มาตรการที่ 1 จัดระบบกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ
การบริหารทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้บริหาร ศึกษาานิเทศก์ และครูแกนนำของเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่

มาตรการที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาพื้นฐานที่มี
ศักยภาพ และความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหาร
และการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต
1 และเขต 2 จึงได้ทำการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อจัดระบบเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา
ออกเป็น 2 ประเภท คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 25)

1. “เครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่ 1” หมายถึง สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ภายในหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาที่รวมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาในเรื่องที่ได้รับการกระจายอำนาจ

2. “เครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่ 2” หมายถึง สถานศึกษาประเภทที่สองที่อยู่ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเป็นเครือข่ายสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาร่วมกันได้ เสมือนกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และรวมถึงสถานศึกษาประเภทที่สอง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่เห็นว่าสถานศึกษานั้น สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง อาจไม่รวมเป็นเครือข่ายก็ได้

ความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและก้าวหน้าตลอดไปหรือไม่ จึงจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้องหันมาให้ความสนใจ แล้วศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาการศึกษาต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 หลังจากที่ได้ศึกษาได้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจไปแล้ว

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลระดับการดำเนินงาน ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงาน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา แล้วใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน ได้พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา แล้วนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่มีการจัดการศึกษาระดับอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ประจำปีการศึกษา 2550 ซึ่งมีจำนวน 21 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 652 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2550 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามโควตา (quota sampling) ของครูแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นสองเท่า เพื่อเพิ่มความแกร่งของงานวิจัยและให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 486 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ
 - 1.1 ปัจจัยทางด้านสภาพทางกายภาพ
 - 1.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
 - 1.3 ปัจจัยด้านครู
 - 1.4 ปัจจัยด้านชุมชน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประเภทที่ 1 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 และ 2

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษา และการตัดสินใจบางส่วนที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการและสถานศึกษา

3. การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้กับครูตามภารกิจในการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปตามขอบข่ายที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.1 การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้กับครูตามภารกิจในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการพัฒนา วัสดุและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.2 การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้กับครูตามภารกิจในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.3 การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้กับครูตามภารกิจในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4 การกระจายอำนาจการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้กับครูตามภารกิจในการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

4. สถานศึกษาประเภทที่ 1 หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มาตรฐานในรอบแรกอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง หรือได้มาตรฐานรอบที่ 2 ระดับดี มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน เท่ากับหรือมากกว่า 2.75 และได้มาตรฐานระดับดี 11 มาตรฐานขึ้นไป ไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

5. ปัจจัยส่งเสริม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และชุมชนที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

5.1 ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปประสบความสำเร็จ

5.2 ปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างทีมงาน การมีความอดทน กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน และนำวิธีการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปประสบความสำเร็จ

5.3 ปัจจัยส่งเสริมด้านครู หมายถึง อัตราครูและคุณลักษณะของครูที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมและความรักสถานศึกษา อุทิศเวลาส่วนตัวในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปประสบความสำเร็จ

5.4 ปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับผู้นำชุมชน ความรักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร การให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา ความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปประสบความสำเร็จ

6. **ผู้บริหาร** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

7. **ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

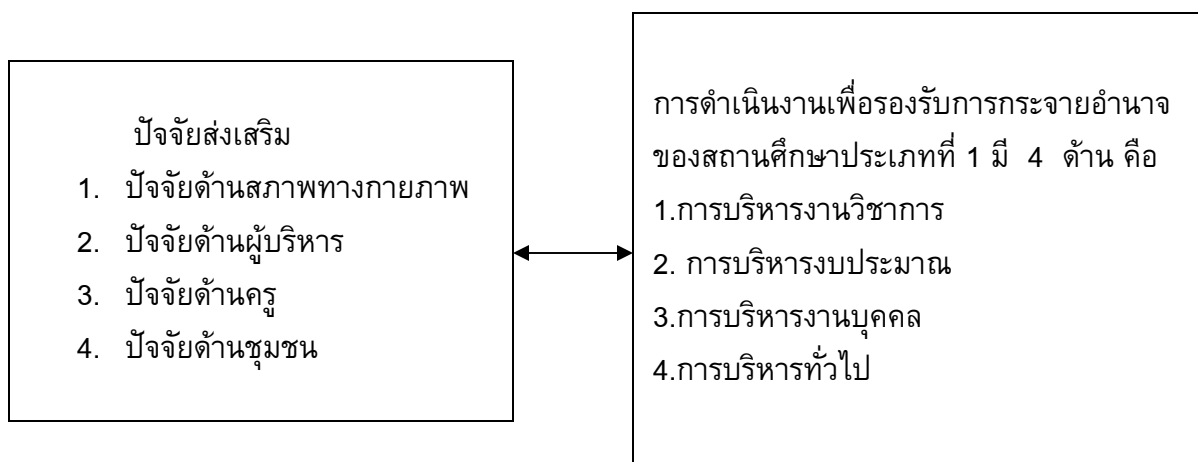
จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างกรอบ แนวคิดการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 ตามมาตรา 39 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงาน บุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 29-40) โดยมี รายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ ได้ศึกษาแนวคิดของบุรุษ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2531: 21; อ้างอิงจาก Bruce. 1987: 1192. Curriculum and Instruction) ที่ยึดหลักแห่งประสิทธิภาพ และหลักแห่งประสิทธิผลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ ศึกษาหลักการของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 84) ที่มองเห็นความสำคัญของบุคคลหลายฝ่ายแล้วนำมาร่วมกันใน การพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน จัดระบบการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและจัด การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) ที่ว่าสถานศึกษาต้องจัด การศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การบริหารงบประมาณ ได้ศึกษาและอาศัยแนวคิดของ พินิจดา วีระชาติ (2542: 114-116) และสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545ข: 114-116) ที่ได้นำเสนอวิธีการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรการในการลงทุนเพื่อการศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคคล หลายฝ่ายและมีแนวทางในการระดมทุนเพื่อการศึกษาหลายวิธี และการบริหารจัดการทรัพยากร 3) การบริหารงานบุคคล ได้อาศัยแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มองเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่ สำคัญยิ่งในการจัดระบบการศึกษา และเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ ต้องการ 4) การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการ

บริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ ได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนองค์กรของธงชัย สมบูรณ์ (2549: 163-164) ที่ให้ความสำคัญด้านความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยภารกิจของสถานศึกษาในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

และศึกษาปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงาน 4 ปัจจัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิดดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ อาศัยแนวคิดและความเชื่อของนักจิตวิทยาที่ว่า สภาพทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น และสภาพแวดล้อมทางการเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนลักษณะนิสัยของนักเรียน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร จะมีบทบาทในการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานกันอย่างเข้มแข็ง เป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน นำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ และมีระบบติดตามการเปลี่ยนแปลงแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่คุรุสภา กำหนด แนวคิดของธีระ รุณเจริญ (2548: 29) ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดของสมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจ และเป็นศูนย์กลางแห่งความศรัทธา นอกจากนี้ยังศึกษาแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill. 1974: 62-63) ที่กล่าวถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 3) ปัจจัยด้านครู ครูมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ศึกษาแนวคิดคุณลักษณะของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 4) ปัจจัยด้านชุมชน มีส่วนช่วยสนับสนุนความคิดเห็นในการบริหารจัดการ การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ ได้อาศัยหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540: 268)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ระดับปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และปัจจัยส่งเสริมที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2
2. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษาประเภทที่ 1
4. แนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานทั่วไป
5. ปัจจัยส่งเสริมที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ ได้แก่

อ.พระนครศรีอยุธยา อ.ท่าเรือ อ.นครหลวง อ.บางซ้าย อ.บางไทร อ.บางบาล อ.บางปะหัน อ.บางปะอิน อ.บ้านแพรก อ.ผักไห่ อ.ภาชี อ.มหาราช อ.ลาดบัวหลวง อ.วังน้อย อ.เสนา อ.อุทัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548: 9 -10) มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบทั้งของรัฐและเอกชน สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา รองลงมาเป็นสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา นอกจากนี้มีการจัดการศึกษาในระบบแล้ว ยังจัดให้มีการศึกษานอกระบบ คือการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้ารับการศึกษาให้แก่ประชาชนที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในระบบได้

จากการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 2 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ประกอบด้วย 9 อำเภอ ได้แก่ อ.พระนครศรีอยุธยา อ.ท่าเรือ อ.นครหลวง อ.บางปะหัน อ.บ้านแพรก อ.ภาชี อ.มหาราช อ.วังน้อย อ.อุทัย และเขตพื้นที่การศึกษา 2 คือ อ.บางซ้าย อ.บางบาล อ.บางปะอิน อ.บางไทร อ.เสนา อ.ผักไห่ อ.ลาดบัวหลวง มี

สถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 449 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. 2546: 25)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 25456 ซึ่งระบุไว้ในส่วนที่ 3 การจัดระเบียบราชการในสำนักงาน มาตรา 30 ว่า “ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 10(4) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย” มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. 2550: 1)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 26-27)

1. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนระบบเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการหรือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่ได้รับการกระจายอำนาจ โดยคำนึงถึงความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา
 2. ในกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นว่าสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง แห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการประเมิน และเร่งดำเนินการให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือก่อน หากยังไม่ผ่านการประเมินอีก และส่งผลกระทบต่อการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการประกาศถอดถอนรายชื่อจากการเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง
 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง รวมกันเป็นเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ทั้งในและต่างเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมกลุ่มสถานศึกษาในจังหวัดเดียวกันก่อน และอาจรวมสถานศึกษาเอกชนหรือสถานศึกษาสังกัดอื่นเข้าเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยก็ได้
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดกลุ่มสถานศึกษาประเภทที่สองเป็นเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่สองเพื่อช่วยเหลือ ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาสู่ความเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง โดยทำเป็นประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาช่วยเหลือ กำกับ และดูแลการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรร่วมกันของเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่สอง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งรองรับการกระจายอำนาจ
5. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการดำเนินการของสถานศึกษาในการใช้อำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 6. การบริหารเครือข่ายสถานศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดสภาพตามบริบทที่เหมาะสม โดยยึดการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจออกระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเครือข่ายสถานศึกษาได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้พร้อมรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

แนวคิด หลักการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการพิจารณาไว้ดังนี้

บราวน์ (Brown. 1994: 1407) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การจัดสรรหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารระดับสูงของรัฐบางส่วนไปสู่หน่วยงานระดับล่าง โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านบุคลากร การบริการ วัสดุ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ

เคมเมอร์เรอ (Kemmerer. 1994: 1412) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการที่ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนและให้ท้องถิ่นกำกับดูแล โดยมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการเงิน หรืออำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ไปสู่หน่วยงานระดับล่าง

พินสุตา สิริรังสี (2541: 35) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541: 17) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

วันชัย ดนัยตโมนุท และไกร เกษทัน (2543: 6) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สรค์ วรอินทร์ และ ทิพวัลย์ คำคง (2545: 2) ให้ความหมายว่า หน่วยงานบริหารในส่วนกลางยอมให้หน่วยงานระดับล่าง หรือระดับปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษด้วยตนเอง โดยอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับจากส่วนกลาง

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา คือ การแบ่งอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการกระจายอำนาจที่ยังไม่ขาดจาก

ส่วนกลางทั้งหมด ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานทั่วไปเรื่อง 1) การจัดระบบบริหารและพัฒนางองค์กร 2) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

เหตุผลและหลักการสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 20)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 44 ระบุว่า ให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระ และการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษาต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณ และการดำเนินการทางงบประมาณของผู้ำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษา รวมตลอดถึงหลักการให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจทำนิติกรรมสัญญาในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุญาตแล้ว

2. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัย กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกระจายอำนาจและการมอบหมายอำนาจตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา พ.ศ....

หลักการ

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาของกระทรวงให้ส่วนราชการยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา
2. มีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งขีด

ความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ

3. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนเสียในพื้นที่
4. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัวให้การดำเนินการที่กระจายอำนาจทั้งสี่ด้านไปยังสถานศึกษามากที่สุด
5. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
6. มอบหมายให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ

โดยตรง

หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

1. หลักการกระจายอำนาจตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีหลักการกระจายอำนาจ ดังนี้

1. หลักการรวมอำนาจการปกครอง (Centralization) เป็นการรวมอำนาจในการบริหารราชการไว้ที่ส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง กรม มีสายการบังคับบัญชาเรียงตามลำดับชั้นการปกครองการใช้อำนาจในการบริหารราชการมาจากส่วนกลางทั้งสิ้น การรวมอำนาจการปกครองทำให้เกิดความมั่นคงทำให้เกิดความประหยัดและความเป็นเอกภาพ แต่มีข้อเสีย คือ ไม่สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้ได้ตัวอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความล่าช้าในการสั่งการ ไม่สนองต่อความต้องการในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง และไม่สนองต่อความเป็นประชาธิปไตยที่เป็นการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน

2. หลักการแบ่งอำนาจการปกครอง เป็นหลักการที่ส่วนกลางมอบอำนาจวินิจฉัยสั่งการบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้แทนจากส่วนกลาง โดยการแต่งตั้งและส่งไปปฏิบัติราชการตามเขตการปกครองต่าง ๆ หลักการแบ่งอำนาจการปกครองเป็นส่วนหนึ่งของหลักการรวมอำนาจการปกครอง ไม่ใช่หลักการกระจายอำนาจ แต่เป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่การกระจายอำนาจ แต่มีข้อเสีย คือ ก่อให้เกิดความล่าช้า และความไม่เป็นธรรมแก่ท้องถิ่น เพราะส่วนกลางแบ่งอำนาจให้ส่วนภูมิภาคน้อย การดำเนินงานต้องผ่าน 2 ระดับ คือ ระดับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทำให้เกิดขั้นตอนมากขึ้น นอกจากนี้ในบางท้องถิ่นมีทรัพยากรธรรมชาติมากและรายได้ในท้องถิ่นสูง แทนที่รายได้นั้นจะ

ย้อนกลับมาพัฒนาท้องถิ่นตนเอง กลับต้องถูกแบ่งปันรายได้ไปให้ส่วนอื่น ๆ ของประเทศ ถือว่าไม่เป็นธรรมแก่ท้องถิ่น

3. หลักการกระจายอำนาจการปกครอง เน้นการที่ส่วนกลางมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่สถานศึกษา ไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่อยู่ในการควบคุมกำกับ ดูแล ติดตามเท่านั้น ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงาน ภายใต้หลักการความมีอิสระควรคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 3.1 การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา
- 3.2 การจัดรายได้ของตน
- 3.3 มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- 3.4 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลาง
- 3.5 มีกฎกระทรวงในการกำกับดูแล

หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

สาระสำคัญที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา
- (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริหารทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้อุทิศ หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณให้สถานศึกษา

สามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาดังนี้

(1) จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษามากับ บังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

(2) จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

(3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละกลุ่มตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตาม นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหาร งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทาง การศึกษา

(5) จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ที่เป็นนิติบุคคล และสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์การมหาชน

(6) จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชนเพื่อให้พึ่งตนเองได้

(7) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

มาตรา 61 ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นตามความ เหมาะสมและความจำเป็น

มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวการจัดการศึกษาและ คุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ภายนอกหลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550: 21–25) ได้กล่าวถึง หลักการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีด ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว คือ ความพร้อมและความเหมาะสมด้านบริบททั่วไปและด้านคุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การมีรูปแบบ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่เอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษา การมีทรัพยากรทางการศึกษาและบุคลากรที่เหมาะสมตามความจำเป็น เป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารงานได้ด้วยตนเอง สามารถจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

ความสอดคล้องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้มอบอำนาจซึ่งได้แก่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จะต้องดำเนินการกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปตามอำนาจหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งได้แก่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาถึงแม้ว่าจะถือว่าเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทนแต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกฎหมายหรืออำนาจตามที่ผู้ได้รับมอบอำนาจให้ได้ นอกนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจหรือเรื่องอื่น ๆ จะหลีกเลี่ยงไม่ถือปฏิบัติมิได้

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยยึดหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลและด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

ความเป็นอิสระและความคล่องตัวอยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษาโดยตรงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานในเชิงนโยบายส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีการรวมพลังในการดำเนินงาน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง หลากหลายรูปแบบ นอกจากนั้นควรมุ่งเน้นให้หน่วยงาน องค์กรและบุคคลดังกล่าวมีส่วนได้เสียกับการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการสร้างฉันทานุมัติ จากผู้มีส่วนร่วมหรือผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เป็นต้น

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นต้องมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

ผลสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าว คือ เมื่อจัดการศึกษาแล้วผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยใช้หลักการและแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SMB) เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องสร้างกลไกการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จมุ่งเน้นให้พื้นที่การศึกษาปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ การบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดระบบประเมินผลงานและการประเมินผู้เรียน และการรับประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

หน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตัดสินใจดังกล่าว เป็นการกำหนดว่าเรื่องใดจะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาเป็นผู้มอบอำนาจโดยตรง และผู้มอบอำนาจสามารถใช้ดุลพินิจของตนหรือใช้อำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทนแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชนเป็นหลักและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากการใช้อำนาจ ดังกล่าว

การกระจายอำนาจตามกระทรวง

การกระจายอำนาจตามกฎหมายกระทรวง ประกอบด้วย

1. การกระจายอำนาจตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงกำหนดกระจายอำนาจให้เสร็จ เช่น งานด้านวิชาการและการบริหารทั่วไป

2. กระจายอำนาจที่ไม่ใช้ภาระหน้าที่ของกระทรวงโดยตรง เช่น งานด้านงบประมาณและการเงิน อันเป็นอำนาจของกระทรวงการคลังบ้าง สำนักนายกรัฐมนตรีบ้าง เป็นต้น การกระจายอำนาจในลักษณะนี้ จึงกระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจ ผู้มอบอำนาจประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้มอบอำนาจดำเนินการกระจายอำนาจงบประมาณ และการเงินตามอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี

การมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติต้องยึดหลักการว่า “ผู้ปฏิบัติต้องได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนได้โดยเน้นผลงานที่เกิดขึ้นเป็นหลัก” เพราะผู้รับมอบหรือผู้ปฏิบัติเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทน โดยคำนึงถึงความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

3. การกระจายอำนาจ โดยมีกฎหมายอื่นกำหนดการกระจายอำนาจไว้แล้ว ได้แก่ การบริหารส่วนงานบุคคล ซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกระจายอำนาจไปให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาไว้แล้ว เป็นต้น

จากสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ในการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมและความเหมาะสมให้มีความอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในเขตพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในบางเรื่อง ต้องขึ้นอยู่กับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยทั่วไป

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

นับเป็นก้าวใหม่ทางการศึกษาของไทยที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร การศึกษาจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีการกระจายอำนาจการบริหารใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เพื่อให้การบริหารตามแนวกระจายอำนาจดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการหลายอย่าง อาทิ

- การจัดองค์กรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และ
- การบริหารและการจัดการในแต่ละด้าน

ในการนี้ เนื่องจากเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่จึงได้มีบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนวคิด หลักการในการบริหารและการจัดการ ซึ่งยังไม่มีข้อยุติ เพราะกระทรวงศึกษาธิการยังไม่ได้ออกกฎกระทรวงตามมาตรา 39

อย่างไรก็ดี การบริหารและการจัดการตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้านคงจะเป็นกรอบความคิดในการดำเนินการที่มีประโยชน์ต่อไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (มกราคม 2546) ได้สรุปข้อคิดเห็นว่า เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งส่วนงานที่ดี มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่เหมาะสม มีความชัดเจนแน่นอน ไม่มีงานที่ทับซ้อนกัน มีความเชื่อมโยง สอดคล้องประสานสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานย่อยและระหว่างหน่วยงานย่อยด้วยกัน มีการจัดระบบงานบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการจัดสรรที่ดี มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาทำงาน ก็เป็นที่หวังได้ว่าองค์กรนั้นจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

สำหรับการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยปรากฏว่า :

1. การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานยังขาดเอกภาพ
2. มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
3. มีสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนทำให้การบริหารเกิดความล่าช้า
4. อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายยังรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลาง
5. ระดับปฏิบัติการขาดการมีส่วนร่วมทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ทันต่อเหตุการณ์และไม่สนองความต้องการของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
6. การบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานมีความซับซ้อน ขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

หลักการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา

ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไว้พอประมวลได้ดังนี้

1. มีเอกภาพทางนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
7. มีความประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
8. มีความเหมาะสมกับทรัพยากรในการลงทุน
9. มีการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

สถานศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจ

ให้ส่วนราชการสถานศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจในสังกัด แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาประเภทที่ 1 คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาทุกมาตรฐานในระดับดี และไม่มีมาตรฐานใดปรับปรุง รวมทั้งมีความพร้อมในการบริหารและจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจจากส่วนราชการได้
2. สถานศึกษาประเภทที่ 2 คือ สถานศึกษาที่ไม่อยู่ในประเภทที่หนึ่งและเป็นสถานศึกษาที่ต้องได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษ

การจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา

การจัดองค์กรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาจำต้อง :

1. กระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง
2. ให้มีอำนาจตัดสินใจและมีการบริหารที่เบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน

ยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียน

ธีระ รุณเจริญ (2545: 60-62) ได้วิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียนตาม มาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และได้เสนอยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียน ดังนี้

ก. ยุทธศาสตร์เชิงเป้าหมาย

1. เพื่อสร้างความชัดเจน การยอมรับและการปฏิบัติในการบริหารและการจัดการศึกษาตามอุดมการณ์ หลักการ มาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2. เพื่อปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารโรงเรียนให้เอื้อต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมีความพร้อมที่จะบริหารตามการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ข. ยุทธศาสตร์วิธีดำเนินการ

1. กำหนดหลักเกณฑ์ เกณฑ์มาตรฐาน และแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหาร ตามมาตร 36 แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการตลอดทั้งศักยภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อใช้ประกอบการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

3. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมโดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเอง (Self – study Package) เป็นหลัก โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระสื่อประสม และกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน คือ IQ, EQ และ MQ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามคู่มือที่กำหนด ทั้งนี้จำเป็นต้องสร้างทีมในการฝึกอบรม

4. สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นให้แก่โรงเรียนเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

5. กำกับ ติดตาม และนิเทศ ตลอดทั้งการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ตลอดทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า

6. สรรหาผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารและจัดการศึกษาตามแนวการกระจายอำนาจ “แกนนำ” เพื่อส่งเสริมและให้รางวัลเพื่อสร้างเครือข่ายต่อไป

ผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาสู่โรงเรียนโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า การปฏิรูปการศึกษาใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจนหากไม่มีการจัดการที่โรงเรียนและห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดและใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การบริหารสั่งการจากส่วนกลาง โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจ พัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2549: 17-19)

รูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษา

เคมเมอร์เรอ (Kemmerer. 1994: 1412) ได้เสนอรูปแบบการกระจายอำนาจไว้ 4 ประการ คือ การแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ การโอนอำนาจ หรือการให้อำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการ

1. การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เป็นการจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่างในสายการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง เพื่อสะดวกในการดำเนินกิจการ เช่น ถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ซึ่งได้รับการแบ่งอำนาจจะเป็นผู้รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2. การมอบอำนาจ (Delegation) เป็นการที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางได้จัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์การ เพื่อตัดสินใจได้เร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับขั้นขึ้นไป เป็นการถ่ายโอนอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในการควบคุมของรัฐ เช่น อธิการบดีมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบอำนาจให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อธิบดีมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น ผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3. การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือระดับนโยบายไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา ผู้โอนอำนาจได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนไปแล้ว ดังนั้นจึงไม่มีอำนาจหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในภารกิจที่ได้รับโอนไปแล้ว

4. การให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) เป็นการถ่ายโอนอำนาจให้เอกชนที่เป็นบุคคลหรือบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้เอกชนดำเนินการแทน หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ขายกิจการของรัฐให้เอกชน สนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เงื่อนไขที่จำเป็นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา มีเงื่อนไข ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541: 26-27)

1. การกระจายอำนาจ ควรให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอยู่ใกล้กับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. การกระจายอำนาจจะเกิดผลดีที่สุด ถ้าผู้มีอำนาจในการตัดสินใจมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจนั้น

3.การกระจายอำนาจจะบังเกิดผลดี ถ้าอำนาจหน้าที่ที่แท้จริงถูกมอบหมายไปยังทุกระดับขององค์กร และการกระจายอำนาจจะไม่บังเกิดผลดี ถ้าผู้ได้รับการมอบอำนาจจะต้องรายงานกลับมายังศูนย์รวมอำนาจในทุกภารกิจที่ปฏิบัติ

4. การกระจายอำนาจนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าผู้ได้รับมอบอำนาจมีความสามารถในการตัดสินใจ ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

5. การกระจายอำนาจนั้น ควรตระหนักว่าการตัดสินใจของผู้ที่อยู่ใกล้ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติจะดีกว่าการตัดสินใจจากส่วนกลาง

6. การกระจายอำนาจนั้น ควรมีวัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนแต่การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น แต่ละท้องถิ่นไม่จำเป็นจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่เหมือนกัน

7. การกระจายอำนาจจะบรรลุผล ถ้าผู้บริหารระดับสูงตระหนักว่าอำนาจที่มอบให้ตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา นั้น ได้มอบหมายให้อย่างแท้จริงไม่คิดจะเรียกคืนมาอีก

สถานศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจ

ให้ส่วนราชการสถานศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจในสังกัด แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาประเภทที่ 1 คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาทุกมาตรฐานในระดับดี และไม่มีมาตรฐานใดปรับปรุง รวมทั้งมีความพร้อมในการบริหารและจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจจากส่วนราชการได้

2. สถานศึกษาประเภทที่ 2 คือ สถานศึกษาที่ไม่อยู่ในประเภทที่หนึ่งและเป็นสถานศึกษาที่ต้องได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษ

สถานศึกษาประเภทที่ 1

ความหมายของสถานศึกษาประเภทที่ 1

สถานศึกษาประเภทที่ 1 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 25)

1. มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป
2. มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เช่น ได้มาตรฐานรอบแรก (พ.ศ.2544 – 2548) อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินทั้ง 14 มาตรฐานมากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง หรือได้มาตรฐานรอบที่ 2 (พ.ศ.2549 – 2553) ระดับดี หมายถึง มีค่าเฉลี่ยผลการ

ประเมินทั้ง 14 มาตรฐานเท่ากับหรือมากกว่า 2.75 และได้มาตรฐานระดับที่ 11 มาตรฐานขึ้นไป และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

3. มีความพร้อมในการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 และได้รับการประกาศรายชื่อให้เป็น “สถานศึกษาประเภทที่ 1” จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

แนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จะบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งในระบบของการบริหารงานจะต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงหลักการบริหาร ขอบข่ายของงานวิชาการและการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีกับผู้เรียน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์ (2544: 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545: 142-143) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง พอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่นๆ มีความสำคัญในลักษณะที่เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541: 85) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทท์ และคณะ (Smith; & Other. 1961: 170) ที่ได้ศึกษาการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกออกเป็น 7 ประเภท พบว่า มีการบริหารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 และงานบริหาร

อาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5 โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการบริหารวิชาการทั้งสิ้น เนื่องจากงานวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติเฉพาะลักษณะของงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ครอบคลุมและกว้างขวางมาก การที่จะทำให้จุดมุ่งหมายดังกล่าวประสบผลสำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องง่าย ความซับซ้อนและความละเอียดประณีตในเนื้อหาวิชาการต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารน่าจะได้อ้างแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม (กิตติมา ปรีดีโลก. 2532: 48)

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อโรงเรียนและผู้เรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการของโรงเรียนหากเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนก็จะมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูควรร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่มาตรฐานการศึกษาของชาติได้ตั้งความมุ่งหมายไว้

หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

บุรุษ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 21; อ้างอิงจาก Bruce. 1987: 1192; Curriculum and Instruction) กล่าวว่า ในการบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหารคือ หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียน นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด และหลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 84) ได้กล่าวถึงหลักการการบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน เพื่อเติบโตขึ้นจะได้เป็นพลเมืองดีของสังคม และเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 28) ให้สถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีหลักการดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากหลักการบริหารวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการบริหารวิชาการ มีหลักการที่มุ่งประสิทธิภาพในการบริหาร โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมุ่งประสิทธิผลที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 17-18) ได้ระบุขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการว่า ประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ การวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

เซอร์จิโอแวนนี และคนอื่นๆ (สุนทรี ไพรสุวรรณ. 2541: 16; อ้างอิงจาก Sergiovanni; & other. 1980: 267-268. Educational Governance and Administration.) ได้ระบุขอบข่ายของการบริหารวิชาการว่าได้แก่ การตั้งปรัชญาการศึกษา และการตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษา การจัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9-14) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ขอบข่ายของงานวิชาการครอบคลุมเฟื่องงาน 9 ประการ ดังนี้

1. งานหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2. งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การรวบรวม การวิเคราะห์ และกำหนด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ ผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน

3. งานการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่ได้ กำหนดไว้ การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ฯลฯ

5. งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. งานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือข้อควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักทางวิชาการ การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

8. งานบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศ

9. งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 29) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ไว้ดังนี้

ท้องถิ่น

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการจะเห็นว่า นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายไว้ครอบคลุม และมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จะแตกต่างกันก็เฉพาะในรายละเอียดหรือแนวปฏิบัติเท่านั้น ซึ่งได้แก่ งานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานสื่อการสอน งานนิเทศการศึกษา และงานการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการ จะเริ่มตั้งแต่การคิดวิเคราะห์เนื้อหาของงาน การวางแผนการทำงาน การควบคุมดูแลและการส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามแผน หรือโครงการที่กำหนด แล้วสรุปผลการทำงาน เพื่อรายงานและนำผลการประเมินไปใช้แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามภารกิจงานเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสู่การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยยึดขอบข่ายและภารกิจงานตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง การวางแผนงานวิชาการจึงมีประเด็นที่จะต้องคำนึงถึง 5 ประเด็น ซึ่งมีสาระที่เป็นรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2547: 205–206)

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
 - 1.2 มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
 - 1.3 มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
 - 1.4 มีทักษะและกระบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
 - 1.5 รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
 - 1.6 มีประสิทธิภาพในการผลิต และการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค
 - 1.7 เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - 1.8 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 - 1.9 รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม
2. การจัดระบบงานวิชาการในสถานศึกษา พิจารณาจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 การบริหารหลักสูตร
- 2.2 การบริหารการเรียนการสอน
- 2.3 การบริหารการประเมินผลการเรียน
- 2.4 การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.5 การบริหารการพัฒนาบุคคลทางวิชาการ
- 2.6 การบริหารวิจัยและพัฒนา
- 2.7 การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
- 2.8 การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ

2.9 การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

3. หลักสูตรกับงานของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 36 – 37) ได้ชี้ให้เห็นว่า จากแนวคิดในเรื่องหลักสูตร และเรื่องงานพื้นฐานของสถานศึกษา งานวิชาการของสถานศึกษาจะครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา

3.2 การสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตร อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3.3 กิจกรรมนักเรียน และการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ตรงตามจุดหมายของหลักสูตร

3.4 สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร กับเรื่องห้องสมุด และการเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตรกับการประเมินมาตรฐาน

3.5 คุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา

3.6 การนิเทศการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรครู และบุคลากรทางวิชาการของสถานศึกษา

ดังนั้น แผนพัฒนางานเฉพาะทางด้านวิชาการของสถานศึกษา จะประกอบไปด้วยแผนงานรองต่อไปนี้

1. แผนงานรอง หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. แผนงานรอง การสอนและการพัฒนาคุณภาพการสอน
3. แผนงานรอง กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมทางวิชาการ)
4. แผนงานรอง สื่อการเรียนการสอน และกิจกรรมห้องสมุด
5. แผนงานรอง การวัดและประเมินผล และมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน

6. แผนงานรอง การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู

จะเห็นได้ว่า ภารกิจของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการมีมากมาย และจะต้องทำไปพร้อม ๆ กัน โดยมีหลักสูตรเป็นธงชัยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นแผนแม่บทกำกับการทำงานทุกด้านของสถานศึกษา

4. การวางแผนบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ

4.1 การวางแผนบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

4.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

4.3 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การบริหารงานวิชาการ

4.4 การแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

5. การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาจะต้องดำเนินการร่วมกับกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่าย คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน โดยเริ่มดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2545 : 24 – 67)

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา (SWOT Analysis) ที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตลอดจนสิ่งที่เป็นมาตรฐานและสิ่งที่ไม่ได้มาตรฐานของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission Statement) เป้าหมาย (Goals) เป็นการกำหนดความมุ่งหวัง ทิศทาง และความสำเร็จในอนาคต

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เป็นการกำหนดมาตรการของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดภารกิจของสถานศึกษา เป็นการกำหนดงานโครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ มีรายงานการประเมินผลตนเอง มีมาตรฐานคุณภาพ และตัวชี้วัดของสถานศึกษา และมีเครื่องมือการประเมินคุณภาพภายใน (การประเมินตนเอง) ที่เป็นของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาด้านกายภาพที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ครู หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่ ชุมชน และข้อมูลสภาพทางการเงิน, งบประมาณรายรับ – รายจ่ายย้อนหลัง 3 ปี และข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาด้านคุณภาพที่สำคัญ ได้แก่ สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจ และวิเคราะห์ครบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิต รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศสภาพแวดล้อมภายนอกที่สำคัญ เช่น ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานที่ตามที่กล่าวข้างต้นเป็นขั้นตอนสำคัญของการรู้จักตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของจุดเด่นเพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพ และพัฒนาจุดด้อยเพื่อยกระดับสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานคุณภาพ และนำไปสู่ทิศทางการทำงานของสถานศึกษาว่าจะพัฒนางานไปในทิศทางใด ไปสู่เป้าหมายที่ใด และจะเดินไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีใด ภายในระยะเวลาใดที่กำหนดไว้เป็นการแน่นอน

การนำแผนบริหารงานวิชาการไปสู่การปฏิบัติ

การวางแผนบริหารงานวิชาการชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรของสถานศึกษา คือ แบบพิมพ์เขียว (Blue Print) กำกับการทำงานวิชาการของบุคลากรฝ่ายบริหารสถานศึกษาฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายส่งเสริมสนับสนุนการสอน ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละช่วงหรือแต่ละขั้นตอน การนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้หลักสูตรในแต่ละขั้นตอน

การนำแผนการบริหารงานวิชาการไปสู่การปฏิบัติ เป็นกิจกรรมภายหลังการจัดทำแผนกลยุทธ์ระดับสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว โดยดำเนินการในขั้นตอนของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาในรูปของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในขั้นตอนดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษานี้ สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องจัดให้มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผล ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนดำเนินโครงการ (ระยะเตรียมการ) ระหว่างดำเนินโครงการ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการการวางระบบ กำกับติดตาม และประเมินผล จะจัดทำประกอบไว้ในภารกิจหรืองานบริหารสถานศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2547: 213)

หน้าที่ของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา มีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ (รุจิรุ ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. 2545: 30 – 32; อ้างอิงจาก Trusty. 1986.)

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษา และของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษา เป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครู ในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครู และนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ

9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบ เพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำหนดด้านวินัย
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำหนดในการแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

หลักการ แนวคิดในการจัดการเรียนการสอน

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการเปลี่ยนแนวคิดละวิธีการจัดการศึกษา โดยการจัดศึกษาจะไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่โรงเรียน แต่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่น ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนและผู้เรียนมากขึ้น การจัดการเรียนรู้อาจมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (ประเวศ วะสี. 2543: 77)

1. เรียนรู้เพื่อรู้ตนเอง
2. เรียนรู้เพื่อรู้สิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเอง ทั้งใกล้และไกล
3. เรียนรู้เพื่อรู้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งนอกตัว และสามารถจัดความสัมพันธ์ให้เกื้อกูลกัน

หลักการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานด้านการเรียนการสอนที่ถูกประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาจะตรงกับมาตรฐานที่ 18 มีดัชนีที่เกี่ยวข้องดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 73)

1. มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน

2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมที่สอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วน ทั้งดนตรี ศิลปะและกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนเอง และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าหลักการในการจัดการเรียนการสอนจะต้องอาศัยหลักการ แนวการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายการศึกษาของชาติ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การ ปฏิรูปการเรียนรู้และนโยบายตามมาตรฐานการเรียนรู้

หลักการจัดการเรียนการสอนตามกรมวิชาการ

กรมวิชาการ (2544: 21) ได้ระบุให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอน และผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริม และสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง และให้ ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน การจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางด้าน อารมณ์ โดยการปลูกฝังผู้เรียนให้เห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การเรียนรู้มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอน ต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และ ความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ควรใช้รูปแบบที่ หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้การวิจัย

เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คุณธรรม และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการ อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิด และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สอดแทรกเข้าไป ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระวิชา

หลักการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายและนโยบายของชาติ

การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ตามเป้าหมายและนโยบายของชาติ คือการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน ดังนี้ (ชาญชัย ยมดิษฐ์. 2548: 94)

1. จัดการเรียนการสอนให้ส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิด การจัดการในการแก้ไขปัญหา
3. ให้จัดการเรียนการสอนโดยการฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติ
4. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นสมรรถภาพการเรียนรู้หลายๆ ด้านอย่างสมดุลทั้งทาง

ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

5. จัดการเรียนการสอนโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเรียนรู้อย่างหลากหลาย
6. จัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการหรือกระบวนการสอนที่หลากหลาย
7. ใช้การวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
8. ประเมินผลการเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าหลักการในการจัดการเรียนการสอนจะต้องอาศัยหลักการ แนวการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายการศึกษาของชาติ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การ ปฏิรูปการเรียนรู้และนโยบายตามมาตรฐานการเรียนรู้ และกรมวิชาการ

หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 38-39) ได้กำหนดขอบข่าย ภารกิจของงานการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารไว้ว่า ต้องจัดให้มีแผนการสอนให้ครบทุกชั้น ทุกกลุ่มประสบการณ์ มุ่งเน้นให้ผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการสอนเอง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและ กระตุ้นให้ครูจัดทำ และมีการติดตามการนำไปใช้ ดำเนินการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษ เพื่อ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความพร้อมของโรงเรียน ตรวจสอบการจัด ตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลา และสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกชั้นเรียน และให้มี ตารางสอนรวมของโรงเรียน จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอ โดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ จัดครูประจำชั้น ประจำวิชาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด หากไม่สามารถ ดำเนินการได้ก็ให้จัดตามความสมัครใจ ทั้งนี้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนด้วย ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูโดยตรวจแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เยี่ยมชั้นเรียนหรือ สังเกตการณ์สอน จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงาน ติดตามช่วยเหลือ ให้ขวัญ กำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เป็นผู้แนะนำ กระตุ้นให้ครูรู้จักใช้เทคนิคและวิธี สอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และ ช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

หน้าที่ของครูในการจัดการเรียนการสอน

การเป็นครูที่ดีหรือครูตามอุดมการณ์ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันทับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่ครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ท่องแท้ก่อนลง มือสอนหรือลงมือปฏิบัติ การเตรียมการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู รวมทั้งการเข้าใจปัจจัยในการ เรียนของผู้เรียน เพื่อจะได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน (คณะวิศวกรรมศาสตร์. 2531: 62) ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับ ความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม โดยครูต้องปรับเปลี่ยนจากผู้ออกความรู้มาเป็นผู้คอยสนับสนุน และก้าวให้ทันกับเทคโนโลยี (รุ่ง แก้วแดง. 2543: 137) และจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ด้านกายภาพให้ผู้เรียนรู้สึกสบายและอยากเรียน จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรม ร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ส่งเสริมการคิด การแสดงออก ให้โอกาสผู้เรียน ได้ประสบความสำเร็จทุกคน (ชนาธิป พรกุล. 2543: 12-13)

การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

หลังจากที่มีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตร แกนกลางนาร่อง โดยเริ่มใช้ในโรงเรียนตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 โดยสถานศึกษาสามารถจัดทำ สารการเรียนรู้ของตนเองได้ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้ พิการทุกประเภท ทั้งในลักษณะของหลักสูตรและระยะเวลาเรียน และหลักสูตรเพิ่มพูน ประสบการณ์ จัดทำแผนแม่บทระยะสั้น ระยะยาว สำหรับปรับปรุงการเรียนการสอนผู้มีความสามารถพิเศษ มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนระหว่างกัน ระหว่างสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระทรวงศึกษาธิการออกกฎประกาศ กฎกระทรวงเกี่ยวกับการประเมินเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียน ตลอดจนการส่งเสริม การศึกษาเฉพาะทาง ในด้านการศึกษาอนุกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการทำกลยุทธ์การ

จัดการความรู้ แหล่งเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549: 65)

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีขอบข่ายในการปฏิบัติดังนี้
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 34)

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

หน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
 - 1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
 - 1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
 - 1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก
 - 1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน มีลำดับขั้นตอนและมีรูปแบบที่ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันมีนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้เป็นจำนวนมากดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba

Taba (1962: 13-15) เป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรจากล่างขึ้นบน โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการ เป็นขั้นตอนในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. การกำหนดจุดประสงค์ โดยจะต้องกำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนและครอบคลุม
3. การเลือกเนื้อหา โดยจะต้องเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่ได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ อีกทั้งเนื้อหานั้นจะต้องมีความเชื่อถือได้ สำคัญต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัยวุฒิและความสามารถของผู้เรียน
4. การจัดเนื้อหา การจัดเนื้อหาจะต้องคำนึงถึงลำดับความต่อเนื่อง ความยากง่ายของเนื้อหาสาระ คำนึงถึงวุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยพิจารณาเลือกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ เนื้อหาสาระและความต่อเนื่องของประสบการณ์การเรียนรู้
7. การกำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีที่ใช้ประเมิน การพิจารณาว่าจะประเมินสิ่งใด จะใช้วิธีใด และใช้เครื่องมืออะไรในการประเมิน ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor, Alexander, และ Lewis

Saylor, Alexander, และ Lewis (1981: 27-39) ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler และ Taba แล้วนำมาปรับขยายให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตความรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมของสังคมทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความต้องการและความคาดหวังของสังคม ความต้องการของผู้เรียน ปรัชญาทางการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมากำหนดเป็นเป้าหมาย จุดประสงค์และขอบเขตของความรู้

2. การออกแบบหลักสูตร ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการเลือกรูปแบบของหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และขอบเขตของความรู้

3. การนำหลักสูตรไปใช้ ขั้นตอนนี้เป็นการวางแผนและจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยการกำหนดวิธีการสอน สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย จุดประสงค์ ขอบเขตของความรู้และเนื้อหาสาระ

4. การประเมินหลักสูตร ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีการประเมินผล เพื่อเป็นการตัดสินใจในคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler)

Tyler (2004: 51-59) ได้อธิบายว่า ในการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับนั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตอบคำถามจำนวน 4 ข้อที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้ ดังต่อไปนี้

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรให้ผู้เรียนได้บรรลุ
2. จะต้องมีการประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา
3. ประสบการณ์ทางการศึกษาที่ถูกกำหนดไว้นั้น จะสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. จะประเมินผลจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาจะต้องอาศัยประสบการณ์ทางการศึกษา การวินิจฉัยความต้องการของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและความคาดหวังของสังคม เข้ามาช่วยในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม กำหนดเนื้อหาสาระโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน นำหลักสูตรไปใช้ และมีการประเมินผลหลักสูตรโดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

คำว่า “กระบวนการเรียนรู้” มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ทิศนา แคมมณี (2545: 1) ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ว่า หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้ในความหมายของผลการเรียนรู้ (learning outcome) ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในสาระ

ต่างๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

ชาญชัย ยมดิษฐ์ (2548: 96) ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ว่า หมายถึงการทำงานที่มีขั้นตอนของสมองผู้เรียน เมื่อเกิดสิ่งเร้าก็สามารถจัดระบบสร้างขั้นตอนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ตามผลการเรียนรู้ที่กำหนด และได้เรียนรู้กระบวนการที่เกิดผลการเรียนรู้นั้นๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

หลักการ แนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรใหม่ จึงน่าจะมีหลักการและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545: 146-147)

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
 2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
 3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลายๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
 4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
 5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ
 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว
 7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่
 8. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 23 ได้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา โดยการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด อีกทั้งสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน (ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. 2543: 54) นอกจากนี้ ในมาตรา 24 ได้กำหนดให้

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 14-15)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ไปใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
4. รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

แนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปฏิบัติคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา มีดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น

3. จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

4. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีดังนี้

1. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
3. ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ
4. จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

หน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน
5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

1. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ความหมายของทรัพยากร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 503) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรไว้ว่า หมายถึง เงินตรา สมบัติสถาน วัสดุมีรูปร่าง สิ่งที่มีคุณค่าอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพยากร สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพยากร

दनัย เทียนพุด (2545 : 67) กล่าวว่า ทรัพยากร (Resources) มี 2 อย่างคือ ทรัพยากรแข็ง เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ทรัพยากรอ่อน เช่น พนักงาน ผู้บริหาร ประสิทธิภาพ การฝึกอบรมต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 5) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลางซึ่งอาจอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่น ๆ ที่จะเป็เครื่องมือช่วยในการดำเนินงานขององค์กรสำเร็จได้

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน อาจอยู่ในรูปของคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ปัญญา ประสิทธิภาพ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม หรือภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 10 และมาตรา 58 ระบุไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้แก่ประชาชนอย่างเสมอภาคและทั่วถึง มีคุณภาพ และให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6 – 27) และสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2545 : ก – ฉ) ได้กล่าวในบทสรุปเรื่องการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาไว้ว่า “ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา” เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ประสบผลสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 : 138) มีความคิดเห็นว่า การจัดการศึกษาไม่ควรเป็นภาระของรัฐแต่ฝ่ายเดียว แต่ควรกระจายภาระให้กับสังคมร่วมกันรับผิดชอบ โดยรัฐทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุน

กล่าวโดยสรุป การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่พัฒนาคนไทยให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ

ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้สำเร็จ และในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาควรกระจายความรับผิดชอบไปสู่สังคมและชุมชนทุกอย่าง ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ

แนวทางการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

พินิจดา วีระชาติ (2542: 41 – 42) ได้กล่าวถึงวิธีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยการนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้

1. บุคคลเข้ามาช่วยเป็นวิทยากรช่วยสอน เป็นตัวอย่างในดำเนินชีวิตที่มีความสำเร็จด้านอาชีพ คุณธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง การทำคุณประโยชน์แก่ชุมชน หรือสาธารณชน เข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา

2. วัฒนธรรม ประเพณี ความเป็นอยู่ของชุมชน

3. โบราณสถาน โบราณวัตถุ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ให้ผู้เรียน เรียนรู้ประวัติ เห็นคุณค่าในมรดกทางวัฒนธรรม และส่งเสริมอนุรักษ์

4. สถานที่พักผ่อน

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2545: 17) กล่าวว่า ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาต้องสร้างองค์กรแบบเปิด ต้องประสานกับองค์กรอื่น ๆ สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกัน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข: 114 – 116) ได้เสนอให้ใช้มาตรการและแนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. การใช้มาตรการทางภาษีเป็นเครื่องมือในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.1 การลดต้นทุนด้วยการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีโรงเรือน ที่ดิน สำหรับสถานศึกษาเอกชน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา

1.2 จัดเก็บภาษีมรดกมาใช้เพื่อการศึกษา

1.3 การบริจาคเพื่อการศึกษา สามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้ของผู้บริจาค

1.4 ยกเว้นค่าธรรมเนียมการโอนอสังหาริมทรัพย์ที่บริจาคเพื่อการศึกษา

1.5 จัดเก็บภาษีมรดก ให้ยกเว้นภาษีมรดกที่บริจาคให้เพื่อการศึกษา

2. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่าย

3. การให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สินของสถานศึกษา

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยการจัดทำแผนการศึกษาที่เหมาะสมของสถานศึกษา

5. การระดมทรัพยากรจากการออกชนบัตรเพื่อการศึกษา การออกสลากกินแบ่งรัฐบาลให้สถานศึกษามีทุนระยะยาว โดยนำเงินงบประมาณเหลือจ่ายเข้าเป็นทุนสะสมของสถานศึกษาไม่ต้องส่งคืนกระทรวงการคลัง และการกำหนดค่าบริการสาธารณสุขภาคในอัตราพิเศษ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546: 73)

1. ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณให้มีการระดมการเงินและทรัพย์สินทั้งของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลและองค์กรชุมชนต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งด้านการจัดงบประมาณสนับสนุน การจัดเก็บภาษี การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งให้สถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่และบริการเพื่อหารายได้มาจัดการศึกษา โดยถือเป็นรายได้ของสถานศึกษาที่ไม่ต้องส่งคืนคลัง

2. การจัดงบประมาณแผ่นดินจะจัดในรูปเงินอุดหนุน โดยจัดเป็น

2.1 เงินอุดหนุนทั่วไปแก่ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 จัดเป็นทุนการศึกษาในรูปกองทุนกู้ยืมแก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและจำเป็น

2.3 จัดเป็นงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา เป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

2.4 จัดเป็นงบประมาณอุดหนุนแก่ครอบครัวและองค์กรชุมชนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลในความรับผิดชอบของคน

3. การบริหารและใช้งบประมาณนั้น สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาของตนเอง

4. จะมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน และจัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานศึกษาเอกชนเพื่อให้พึ่งตนเองได้

5. จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา และองค์กรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษา ทั้งให้มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงาน และการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นการดำเนินงานที่ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ชุมชน สถานประกอบการ สถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการศึกษาที่นอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายวิธีตามข้อกำหนดของกฎหมาย

2. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นไปตามแนวทางที่มุ่งให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งต้องได้รับงบประมาณและมีรายได้ในจำนวนเพียงพอในอันที่จะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสถานศึกษาก็ก่อจะต้องมีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่แสดงผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของสถานศึกษาที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ครบถ้วนและทันเวลา สำหรับให้เขตการศึกษาและหน่วยงาน

ตรวจสอบภายนอก นำไปใช้ในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และกำกับดูแลให้สถานศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนั้น ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรค่าใช้จ่ายรายบุคคลให้แก่ผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานปฏิรูปการศึกษามีความเห็นว่าเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ว่าค่าใช้จ่ายทางการศึกษาใดที่มีลักษณะเป็นค่าใช้จ่ายมาตรฐาน สำหรับกลุ่มผู้เรียนปกติ หรือเป็นค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องจัดสรรให้แก่ผู้เรียนเพิ่มเติม สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ในอนาคตการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรค่าใช้จ่ายรายบุคคลดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้แก่สถานศึกษา จะต้องเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2546: 75)

ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากร

การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ถ้าหากสามารถดำเนินไปตามภารกิจของตนจริง ๆ และพยายามใช้ทรัพยากรที่ตนอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การบริหารทรัพยากรจากหน่วยหนึ่งก็ไม่ได้มีความจำเป็นอย่างไร แต่ยังมีหน่วยงานที่ผู้รับผิดชอบยังขาดความรอบคอบในการบริหารอยู่ ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรจึงยังคงมีอยู่

ถ้าหากจะพิจารณาในการดำเนินการแล้วจะสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรนั้นมีความจำเป็นหรือเป็นเครื่องมือของหน่วยงานดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องได้รับทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่น ๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่ได้สามารถดำเนินไปได้ หรือถ้าหากได้รับทรัพยากรไม่เพียงพอกิจกรรมหรือภารกิจที่ดำเนินนั้น อาจจะทำได้แต่ไม่สามารถจะได้ผลดีได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนถ้าหากโรงเรียนได้รับการจัดสรรคน เงิน และวัสดุการศึกษาน้อย โรงเรียนสอนได้ สามารถดำเนินงานได้ แต่ผลที่ได้รับจะไม่ดีเท่ากับได้รับคน วัสดุ และเงินอย่างเพียงพอ
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานนั้น บางครั้งจะเป็นไปเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน โดยการพยายามจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรเทคโนโลยีสูงให้ เช่น การจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์ไปให้แทนเครื่องพิมพ์ดีด หรือจัดเครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้าให้แทนเครื่องพิมพ์ดีดธรรมดา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรในบางครั้ง ก็เป็นไปเพื่อการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำหรือดำเนินงานเฉพาะในภารกิจที่มอบหมายหรือกระทำการกิจในช่วงเวลาที่กำหนด ตัวอย่างนี้ จะ

เห็นได้ในการบริหารทรัพยากรการเงินที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจะจัดสรรทรัพยากรให้เป็นงวด ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมแทนการให้งบประมาณทั้งหมดของแผนงานหรือโครงการ

4. เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากรนอกจากจะเป็นการบริหารเพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมปกติธรรมดาของหน่วยงานแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรทรัพยากรเพื่อแสวงหาความคิดใหม่ ๆ คำตอบใหม่ ๆ ด้วยเช่นในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อโครงการทดลอง โครงการวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น

5. เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากร ความต้องการทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีมากกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรขั้นตอนหนึ่ง คือ การจัดสรรทรัพยากรจึงมีความจำเป็นมากที่จะต้องนำมาใช้ เพื่อกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการจริง ๆ ทั้งนี้ โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความรีบด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลัก และเกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรนั้นมีหลายประการ ได้แก่ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานเนื่องจากความจำกัดของงบประมาณ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และเป็นการกระจายทรัพยากรไปตามความต้องการที่จะใช้ประโยชน์

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดหลักการของการพิจารณาจัดระบบทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา 3 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546: 74)

2.1 การมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม โดยการระดมทรัพยากรและลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ มาใช้จัดการศึกษา รวมทั้งการให้สถานศึกษาหารายได้ และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

2.2 การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรม ทั้งด้านผู้เข้ารับบริการศึกษาและสถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ถึงสถานศึกษาและตัวผู้เรียนมากขึ้น เพื่อสร้างความเสมอภาคในโอกาสความเป็นธรรม และประกันสิทธิและโอกาสของผู้เรียนในการได้รับการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐาน

2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยจัดให้มีระบบและกระบวนการงบประมาณแบบใหม่ กล่าวคือ ปรับปรุงระบบงบประมาณการศึกษาให้สอดคล้องกับงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting) โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานประมาณ และวางระบบให้มีการกระจายการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา ควบคุมกระบวนการตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ด้วยการให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนระบบบัญชีจากเกณฑ์เงินสดย่อย เป็นเกณฑ์พึงรับ – พึงจ่าย รวมทั้งให้มีระบบตรวจสอบภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระในกำกับดูแลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่แสดงผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ ในการจัดสรรทรัพยากร ควรต้องให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรม และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอไว้ ดังนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นิโกร (Nigro. 1958: 86) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

บีช (Beach. 1965: 54) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้างการเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์

ธงชัย สันติวงษ์. (2546: 247) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรครู

จากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 5 – 20) ในมาตรา 9(4) กล่าวว่าให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ได้กระจายอำนาจไปยังหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นแนวนโยบายของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง (กรมสามัญศึกษา. 2533: 1)

สำหรับงานพัฒนาบุคลากรก็เป็นหนึ่งในงานบริหารบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 52) มาตรา 79 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้กำหนดในกลยุทธ์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะจะเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ (กรมวิชาการ. 2539 : 13) จะเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างมากในสาระบัญญัติเพื่อการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และด้านการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2542: 24-26)

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ มีการส่งเสริมวิชาชีพ ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
3. ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง
4. ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเบิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา
5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6. ต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การที่จะเป็นครูมืออาชีพได้นั้น ต้องมีการเรียนการฝึกฝนอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม (Scribner. 1999 : 240) ความเป็นครูมืออาชีพจะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครูในความใส่ใจในการสอนเพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินของสังคม มีความรู้สึก (Sense) อย่างมากในธรรมชาติของการเรียนการสอนและสนใจปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green. 1998: 201–202) จรรยาบรรณของวิชาชีพครูจะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกให้เกิดคุณลักษณะครูมืออาชีพที่ดี ซึ่งเป็นที่ฝึกยากกว่านักกฎหมาย

สคริเบเนอร์ (Scribner. 1999: 246) ได้เสนอสิ่งที่ครูมืออาชีพต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540: 65–66) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุศลากรในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุศลากร 9 กิจกรรม ได้แก่ การปฐมนิเทศ ฝึกอบรม การนิเทศภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2541: 71–72) ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาคุศลากรในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ พบว่ามีกิจกรรมดังนี้

1. การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้กับอาจารย์ใหม่
2. การจัดกิจกรรมนิเทศงานภายใน เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษารายบุคคลและรายกลุ่ม
3. การจัดกิจกรรม การจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ใหม่ ดำเนินการโดยผู้บริหารซึ่งโรงเรียนเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง ได้แก่ หลักสูตร แผนการสอน และคู่มือ
4. การจัดกิจกรรมการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาส่งบุคลากรไปอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ
5. การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจของครูอาจารย์
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม

7. การจัดกิจกรรมเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ในการประชุมสัมมนา และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

8. การจัดกิจกรรมประชุมในโรงเรียน เพื่อชี้แจงในการปฏิบัติงาน และจัดประชุมเมื่อมีความจำเป็น

9. การจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน พรศรี ฉิมแก้ว (2545 : 17 – 18) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้

1. การฝึกอบรมในโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครู เน้นการปฏิบัติจริงโดยสถาบันผลิตครู เป็นหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

2. การอบรมทั้งโรงเรียน (The Whole School Approach) เป็นการฝึกอบรม เพื่อปฏิบัติการเรียนรู้กับบุคลากรทั้งโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3. การพัฒนาโดยตัวครูเอง และพัฒนาเพื่อนครูตามเงื่อนไขที่กำหนด (Peer Group Development) เป็นการให้ทุนอุดหนุนในการพัฒนาผลงาน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ การพัฒนาแนวนี้ ครูจะต้องเข้าร่วมพัฒนาครูต้นแบบและครูแห่งชาติโดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องนำความรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปขยายผลพัฒนาเพื่อนครูอีกจำนวนหนึ่ง เมื่อผ่านการประเมินแล้วจะได้รับการรับรอง

4. การพัฒนาครูโดยให้ครูพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการให้ครูพัฒนางาน โดยอิสระ ได้รับการคัดเลือกและให้รางวัล เมื่อผลงานได้รับการตัดสินให้ชนะการประกวดแข่งขันแล้ว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 45–46) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี คือ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานนี้ เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ ที่นิยมดำเนินการมี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้และพยายามพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องาน

ของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรให้เป็นเครื่องมืออาชีพได้นั้น ต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ เนื้อหา และทักษะด้านต่าง ๆ รวมทั้งเจตคติของความเป็นครู ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ๆ

ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 64) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547ก : 197) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไปหมายถึง งานบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารงบประมาณการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การโดยช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาเป็นงานที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 64) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) มาตรา 39 ระบุให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปไปยัง คณะกรรมการและสถานศึกษาโดยตรง จึงทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด การบริหารงานทั่วไป มีบทบาทหลักในการช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณให้บรรลุผล ตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ 1). การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2). การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3). การวางแผนการบริหารงาน การศึกษา 4). งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

ในงานวิจัยฉบับนี้ มุ่งศึกษาขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารทั่วไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัยเพียง 3 ด้าน ได้แก่ 1). การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 2). การพัฒนามาตรการปฏิบัติงาน และ 3). การรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

ลูธานส์ (Luthans. 1995: 565) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิผลของการแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเพิ่มความตระหนักรู้ และการเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อผสมผสานวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

แมคกิล (McGill. 1977: 3) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กรเพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความเจริญเติบโตขององค์กร

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548: 11-12) กล่าวว่า องค์กรที่จะเป็นอมตะได้ คือ องค์กรที่ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ เรียนรู้ที่จะเอาตัวรอดในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยต้องปรับองค์กรให้เป็นองค์กรที่พัฒนาคน สร้างคนมาเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดใหม่ ทำใหม่

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 163–164) การพัฒนาองค์การ หมายถึง การทำแผนเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดความมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญด้านความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น คือ

1. เคารพในความเป็นมนุษย์ คือ มนุษย์ทุกคนมีความรับผิดชอบ มีสติปัญญา ต้องการในการเอาใจใส่ และต้องการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพแห่งความเป็นมนุษย์จากผู้อื่น
2. ความไว้วางใจและช่วยเหลือเจือจุน คือ องค์การที่ถือว่ามีความสุขดีและมีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะของความไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ มีบรรยากาศที่เปิดเผยและให้การเกื้อกูลกัน
3. มีความเสมอภาคด้านอำนาจ คือ บุคลากรทุกคนมีความเสมอภาคทางด้านความคิดและการแสดงความคิดเห็น
4. กล้าเผชิญปัญหา คือ ไม่เลียงและไม่หนีปัญหา สามารถกล้าเผชิญปัญหาอย่างเปิดเผย
5. การมีส่วนร่วม คือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายโดยการแสดงความคิดเห็น ช่วยคิดช่วยทำ ช่วยแก้ไขปัญหา ทำงานร่วมกันเป็นทีมแสดงถึงความสามัคคีและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากความหมายของการพัฒนาองค์การดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การทำแผนเพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวสู่อนาคตขององค์การ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลงานการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา
2. เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
4. ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

การรายงานผลการปฏิบัติงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการรายงานการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
3. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
4. รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ
5. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ จะเห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้แก่

1.ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ

สภาพทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (กรมสามัญศึกษา. 2532: 9)

เครื่องชี้วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

1. ความร่มรื่น สดชื่น สวยงาม
2. ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
3. ความสงบ
4. ความสร้างสรรค์
5. ความมีชีวิตชีวา
6. ความเหมาะสมกับสถานที่
7. ความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น
8. ความสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อ
9. ความประหยัด
10. ความมีเอกลักษณ์
11. ความสะดวกสบาย
12. ความปลอดภัย
13. ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

แนวปฏิบัติในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1. เปิดโอกาสให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนได้ปลูกและดูแลรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง
2. ตกแต่งอาคารเรียน อาคารชั่วคราว ตัดแต่งสนามหญ้า รั้ว จัดห้องเรียน ห้องพัก รักษาความสะอาดต่างๆ ฯลฯ
3. จัดหาสถานที่บางส่วนไว้เพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปใช้ในลักษณะที่มีความรู้สึกเป็นส่วนตัว
4. มีความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ขจัดความซ้ำซากจำเจ

5. คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ ความประหยัดในการจัดสภาพแวดล้อม
6. นำทรัพยากรที่หาได้ในท้องถิ่นมาจัดหรือดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ
7. จัดสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนเพื่อเป็นศูนย์รวมทางจิตใจ

จากรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สภาพทางกายภาพเป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น จะส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเรียนการสอน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลักษณะนิสัยของนักเรียน (อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์. 2533: 8)

และศิริชัย กาญจนวาสี (2521: 33) ได้สรุปผลจากการศึกษาของนักจิตวิทยาการศึกษาว่าการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ อุปกรณ์การสอน วิธีสอน ตำรา หลักสูตร อาคารสถานที่ เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นงานที่ส่งเสริมงานวิชาการให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างใกล้ชิด (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2539: 191)

สรุปได้ว่า สภาพทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุต่างๆ บริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและลักษณะนิสัยของนักเรียน

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นนโยบายหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อีกทั้งเป็นการมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติหรือให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจที่กระจายลงมา คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงควรมีลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีการประชุมปฏิบัติการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร ได้ร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545: 137)

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตยและมีการทำงานเป็นทีม

3. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถานศึกษา

4. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสร้างความมุ่งหวังในอนาคต มีแนวทางพัฒนาการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารวิชาชีพ

นอกจากผู้บริหารจะต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนดของคุรุสภาและรูปแบบการศึกษาวิจัยพอสรุปได้ดังนี้ (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 174-175)

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในด้านวิชาการต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอน ฯลฯ มีศักยภาพในการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมผู้สอนให้สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน (Hallinger; & Murphy. 1986: 32)

2. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหาร โดยมีความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎี สามารถวางแผน การนำแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็น การประสานงาน การบริหารตามสถานการณ์ การใช้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น การสร้างทีมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน (Q.C.C) เป็นต้น

3. ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับแล้วว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นในลักษณะขององค์กรคณะบุคคล ในรูปของกรรมการ หรือในลักษณะใดก็ตาม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นการระดมความคิด ทรัพยากร ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมกัน โอกาสที่จะผิดพลาดจึงมีน้อย นอกจากนี้ยังเกิดผลในด้านความภูมิใจร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันกับกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้การพัฒนามีความเข้มแข็งและยั่งยืน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2548: 29) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่ไม่ยึดกรอบความคิดริเริ่ม
- 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- 3) มีความตระหนักและความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระการเปลี่ยนแปลง
- 4) กล้าได้ กล้าเสีย และยอมเสี่ยงด้วยเหตุและผล
- 5) สามารถสร้างความตระหนักในปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในองค์กร
- 6) มีความอดทน อดกลั้นต่อการต่อต้าน โดยใช้ความสุ่มรอบคอบ
- 7) มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- 8) ยอมรับความต่าง และตัดสินใจด้วยเหตุและผล
- 9) ยอมให้บุคลากรร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการและมีโอกาสเป็นผู้นำในบางโอกาส

คุณลักษณะของผู้นำแห่งจิตวิญญาณ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 55) ได้กล่าวถึงผู้นำแห่งจิตวิญญาณว่าเป็นผู้นำที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความไว้วางใจ เป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธามีหลักการดังนี้ 1) การใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารและการจัดการ โดยให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ในที่ประชุม พร้อมทั้งยอมให้ว่ากล่าวตักเตือนได้ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระจายงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ 2) การพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการรักษาศีลให้หมั่นจด รักษาวาจา ใจ คงแก่เรียน บริจาค แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ใช้หลักแห่งความมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยการนำหลักแห่งอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย คือ จันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

นอกจากนี้สตอกดิลล์ (Stogdill, 1974: 62-63) ได้ศึกษางานวิจัยหลายฉบับในเรื่องคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความลักษณะดังต่อไปนี้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเพียรพยายาม มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม เป็นต้น

จากคุณลักษณะของผู้บริหารทั้งหมดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความสามารถในการบริหารงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน กล้าเสี่ยง มีความอดทน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

s

ปัจจัยด้านครู

ความหมายของคำว่า “ครู”

มาตรา 4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ระบุว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน

และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 4)

มาตรา 4 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ระบุว่า ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546: 3)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (ราชบัณฑิตยสถาน 2546: 225)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไป

ในทัศนะของบุคคลทั่วไปหน้าที่และความรับผิดชอบของครู มีดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2550 : 86–90)

1. สอนศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
2. ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์
3. การปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์
4. การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์
5. แนะนำการศึกษาและอาชีพของนักเรียน
6. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์
7. ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ
8. ดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
9. สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
10. รักษาวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป

คุณลักษณะของครูที่ดี

คุณลักษณะที่ดีตามทัศนะของบุคคลทั่วไปที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของครูที่ได้จากความคิดเห็นของนักการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนบุคคลอาชีพต่าง ๆ ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูไทย มีดังนี้ 1) มีความสามารถในการทำงาน 2) มีความสามารถในการสอน 3) เข้ากับคนได้ทุกชนชั้น (ยนต์ ชุ่มจิต. 2550: 136) และคุณลักษณะของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมีดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

2. การครองตนของครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นที่ยอมรับของครู ผู้เรียน และชุมชน

3. การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนในความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนเป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการร่วมกัน จัดและพัฒนา การศึกษา สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถนำโรงเรียนช่วยเหลือชุมชนและร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 8–12)

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะที่ดีของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไป ได้แก่ การมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และเข้ากับคนได้ทุกชนชั้น และคุณลักษณะของครูตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้แก่ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการครองตนที่ดี และมีการประสานกับชุมชน

ปัจจัยด้านชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมจัดทำหลักสูตรและบริหารจัดการให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น จึงได้กำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมและชุมชน
3. เป็นศูนย์การเรียนรู้ เครือข่ายการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากสถานการณ์จริง
4. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา
5. ให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
6. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนประกอบด้วย (ชูชาติ พวงสมจิตร. 2540: 268)

1. ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา หากสถานศึกษาสร้างความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการเรียนรู้ดี นักเรียน สามารถสอบชิงทุนหรือสอบเข้าสถาบันที่มีชื่อเสียงได้

สถานศึกษาได้รับรางวัลชนะเลิศ ครูอาจารย์เอาใจใส่ต่อเด็ก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาต่อสถานศึกษา

2. ชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและต้องมีหน้าที่ต่อสถานศึกษาความรู้สึกดังกล่าวมักจะอยู่ในรูปของ การเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการก่อตั้ง และทำนุบำรุงสถานศึกษา ฯลฯ

3. ความคาดหวังของชุมชน ได้แก่ ความคาดหวังว่าสถานศึกษาจะส่งมอบบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่ง คนดี และคาดหวังให้สถานศึกษามีคุณภาพไม่เป็นรองที่อื่น

4. ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษา หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาให้การต้อนรับประชาชนอย่างดี เอาใจใส่บุตรหลานของประชาชน ชุมชนก็จะให้ความร่วมมือด้วยดี

กล่าวโดยสรุปสถานศึกษาจะต้องสร้างผลงานให้ชุมชนเกิดความศรัทธา มีผลงานทางวิชาการ เอาใจใส่เด็กนักเรียน

จากแนวคิดที่นำเสนอข้างต้น จะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ การเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ที่จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการสอน ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ ปัจจัยสภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นมีส่วนส่งเสริมการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพียง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยสภาพทางกายภาพ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสามารถรวบรวมได้ดังนี้

กาญจนา คุณารักษ์ และประกอบ คุณารักษ์ (2540: 182-187) ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย พบว่า การศึกษาของประเทศออสเตรเลียมีการตรากฎหมายเพื่อกำหนดการศึกษาภาคบังคับ มีการตั้งสภาตำบลการศึกษาแห่งชาติออสเตรเลียขึ้น มีการตั้งคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ โดยกระจายอำนาจในการบริหารงานเรื่องหลักสูตรบุคลากร ทรัพยากรและมาตรฐานการตรวจสอบให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น (โรงเรียน / สถาบันและชุมชน)

พินสุดา สิริธรรังศรี (2540 : 98) ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์เป็นการจัดการศึกษาแบบการกระจาย

อำนาจความรับผิดชอบต่าง ๆ ไปสู่หน่วยปฏิบัติ รัฐเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริม และติดตามประเมินผลโดยภาพรวมเท่านั้น

สุทัศน์ ขอบคำ (2540: 164) ได้ศึกษารูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยในส่วนอำนาจหน้าที่ที่กระจาย ควรกระจายงานทรัพยากร และกระจายอำนาจตัดสินใจให้องค์กรทางการศึกษาระดับจังหวัด ดังนี้ 1) การกระจายงาน ควรกระจายงานดังนี้ งานกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดการศึกษาภายในจังหวัด งานจัดตั้ง ทำแผนงบประมาณประจำปี งานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น งานนิเทศการเรียนการสอน งาน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ฯลฯ เพื่อพัฒนาการศึกษาของจังหวัด 2) การกระจาย ทรัพยากร ควรดำเนินการให้มีการจัดสรรงบประมาณมาให้่องค์กรทางการศึกษาในจังหวัด ใน ลักษณะบุดหนุนรายหัว และเพิ่มพิเศษตามความจำเป็นของพื้นที่ ให้มีการจัดสรรงบประมาณใน ส่วนงบลงทุนทางการศึกษามาให้องค์กรทางการศึกษาในจังหวัด ให้มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาแต่ละระดับการศึกษาเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณ และให้มีการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ให้องค์กรทางการศึกษาระดับจังหวัด มีอำนาจ กำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา อำนาจจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี อำนาจ บริหารงานวิชาการ อำนาจบริหารงานงบประมาณ อำนาจบริหารงานบุคคล อำนาจเบิกจ่าย งบประมาณและดำเนินการพัสดุ อำนาจควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพการศึกษาในจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิรูป การศึกษาของประเทศสิงคโปร์ พบว่า แรงผลักดันที่ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาในประเทศสิงคโปร์ คือ ปัญหาการขัดแย้งระหว่างชนชาติ ปัญหาการว่างงาน ที่อยู่อาศัยขาดแคลน อัตราการเกิดสูง คน ส่วนใหญ่ยากจนประมาณปี พ.ศ. 2508 สิงคโปร์ได้แยกตัวเป็นอิสระจากมาเลเซีย นายกรัฐมนตรี Lee Kuan Yew จึงเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องสร้างชาติที่มีความสามัคคีสมานฉันท์ และ สามารถยืนหยัดด้วยตนเอง จึงได้เริ่มปฏิรูปการศึกษาโดยใช้เป็นยุทธศาสตร์ในทางสร้างชาติ จึงมี การปฏิรูปเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียน การกำหนดหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การ วิจัยทดสอบและการฝึกหัดครู ยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา คือ

1. การปฏิรูปเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ 2000 วิสัยทัศน์การเป็นเกาะแห่งอัจฉริยะ
2. การปฏิรูปวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้กำหนดให้สิงคโปร์เป็นศูนย์แห่งความ เป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. การปฏิรูปนวัตกรรมได้ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่
4. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ได้กำหนดแผนให้ภาครัฐกิจเอกชนฝึกอบรม ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน
5. การปฏิรูปอุดมศึกษา เพื่อเข้ารับวิสัยทัศน์ IT 2000 มหาวิทยาลัยแห่งชาติ สิงคโปร์ได้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และเชื่อมโยงเครือข่ายการวิจัยทั่วโลก

จากยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ทำให้ประเทศสิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคงทางการเมือง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นอันดับ 4 ของโลก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 96-97) ศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ผลการวิจัยเสนอว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญและแท้จริงในการจัดการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรมีความอิสระ และมีความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง และเพื่อให้สถานศึกษาเป็นของชุมชน และสามารถสะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง วิธีการบริหารจึงน่าจะใช้การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-base Mangement)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำนโยบายและแผนของสถานศึกษา หลักสูตร บริหารบุคคล และบริหารการเงินและงบประมาณของสถานศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพและระบบสารสนเทศของสถานศึกษา การแสวงหาความร่วมมือ และส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และปฏิบัติตามภารกิจตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอแนะ

รุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2544: 9-10) ได้สรุปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายปฏิรูป การศึกษาในระดับสถานศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ แคนาดา สาธารณรัฐเกาหลี ฮองกง และสิงคโปร์ พบว่า แม้บริบททางด้านเศรษฐกิจ, สังคม, การเมืองของประเทศเหล่านั้นจะแตกต่างกันไป แต่ปัจจัยร่วมที่มีผลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของระบบการศึกษาของประเทศเหล่านั้น ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพของครู ความร่วมมือของพ่อแม่ผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การมีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ

สุนทรี ภูบุญธรรม (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะด้านการศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพร้อมของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครต่อการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศึกษาถึงแนวทางในการส่งเสริมความพร้อมของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อมจำแนกรายด้าน ดังนี้ ด้านปัจจัยแวดล้อมมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม จะมีเรื่องที่ต้องพัฒนาให้สูงขึ้นคือการเพิ่มอาคารสถานที่ให้เพียงพอต่อความต้องการ และการพิจารณาจัดงบประมาณในการดำเนินการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นแหล่งวิทยาการและแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ เรื่องความพร้อมของชุมชนมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากรมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมมาก ส่วนบุคลากรภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม

พิทยุตม์ กงกุล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีมีการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3. ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำและเสนอของบประมาณและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

วิสุทธิ์ กองจันทร์ดี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2541 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวน 249 คน ประกอบด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาพิเศษ ประธานกลุ่มโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น พบว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวมและจำแนกตามสภาพ เห็นว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2541 มีค่าร้อยละสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน ส่วนสภาพการดำเนินงานที่ค่าร้อยละต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และโรงเรียนประสานมือกับทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียน ข้าราชการครูโดยส่วนรวม และจำแนกตามสภาพ เห็นว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน พุทธศักราช 2541 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากด้วย

บวรวิทย์ เลิศไกร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาเฉพาะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนในโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่าระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: บทคัดย่อ) ได้ประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา คือ กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจฯ ยังไม่ประกาศใช้ เกิดความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการศึกษา ไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ วิธีการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการของเขตพื้นที่ยังไม่เหมาะสม การปฏิรูปการเรียนรู้ขาดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายในเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีกฎหมายรองรับ ความเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ชัดเจน การจัดสรรเงินอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน การตรวจสอบติดตามและประเมินค่าใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษายังไม่มีกฎหมายรองรับ และการเทียบผลด้านการเรียนและเทียบระดับการศึกษาขาดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านวิชาการ พบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานด้านวิชาการ คือการจัดทำหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นการลอกเลียน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีน้อย การพัฒนาครูไม่ตรงความต้องการของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำทุกกลุ่มสาระและช่วงชั้นครูขาดความรู้ในการวัดและประเมินผลและการทำวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศการสอนไม่ทั่วถึง ระบบประกันคุณภาพไม่ชัดเจน ศักยภาพในการบริหารงานวิชาการแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน ด้านงบประมาณ พบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานด้านงบประมาณ คือการจัดสรรงบฯ ไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจ การจัดสรรและอนุมัติงบฯ ลำช้า ระเบียบการเงินการคลังบางอย่างยังยุ่งยากล่าช้า บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และการติดตามตรวจสอบด้านการเงินและบัญชีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง ด้านการบริหารงานบุคคล พบปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล คือครูและบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้มีปัญหาขาดแคลนครูมาก การคัดเลือกและบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การเกลี้ยอัตรากำลังในเขตพื้นที่ล่าช้า บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การแต่งตั้งข้าราชการมีขั้นตอนมาก และการสรรหา อ.ก.ค.ศ. ยังมีช่องว่างไม่รัดกุม ด้านการบริหารทั่วไป พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป คือการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่ยังไม่คล่องตัว ระบบการติดต่อสื่อสารในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร งานธุรการมีจำนวนมาก ยังขาดอาคารที่ตั้งสำนักงาน และวัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ รวมถึงไม่มีการประสานกับองค์กรส่วน

ท้องถิ่นและการบริหารงานการศึกษาในระดับต่างๆ และจากการสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) กฎหมาย 2) การเมือง 3) โครงสร้างองค์กร 4) งบประมาณ 5) บุคลากร 6) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 7) สภาพทางกายภาพ 8) ความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษา / สถานศึกษา 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / ผู้อำนวยการสถานศึกษา 10) วัฒนธรรมองค์กร และ 11) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น การบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจจะมีลักษณะของการมอบอำนาจให้สถานศึกษา สถานศึกษาค่อนข้างมีความพร้อมรับการกระจายอำนาจ ปัญหาและอุปสรรคในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาได้แก่การพัฒนาหลักสูตร กฎกระทรวง การเมือง งบประมาณไม่เพียงพอ การขาดแคลนครู บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ระบบการติดต่อสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพ และการวางแผนอัตรากำลัง

2.งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

นซาลิว่า (Nsaliwa. 1996: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจทางด้านการศึกษาในประเทศมาลาวี พบว่า แรงกดดันการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาที่เกิดจากธนาคารโลกและการประเมินของรัฐบาลเอง ในด้านของความไม่เพียงพอของการบริหารแบบรวมอำนาจที่ศูนย์กลาง จากนโยบายใหม่ที่เสนอให้กระจายอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานให้มากที่สุด จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ นักเรียนและการจัดการส่วนบุคคล การศึกษาคครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการเป็นตัวแทนตัดสินใจให้กับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติและการมอบอำนาจให้กับโรงเรียน เพื่อควบคุมทรัพยากรทางการศึกษามีผลดี 2 ประการในการกระจายอำนาจ ในส่วนเกี่ยวกับปัญหาด้านศักยภาพ พบว่า มีปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ รัฐมนตรีไม่พร้อม ยังไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรไม่เพียงพอ ขาดการมอบหมายงานจากผู้บริหารอาวุโส ไม่มีสิ่งกระตุ้นเพียงพอและไม่เต็มใจที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ทำการแทน

ริวีรา (Rivera. 1998: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ผลกระทบต่อบทบาทและความรับผิดชอบของสำนักงานกลาง พบว่า 1) ความเป็นผู้นำและการสนับสนุนไม่ได้มีอิทธิพลจากประสบการณ์ของผู้บริหารสำนักงานส่วนกลางในเขตของพื้นที่เสมอไป 2) ผู้อำนวยการจะมีบทบาทสำคัญในความพยายามที่จะปฏิรูป โดยมีจินตนาการและเป็นผู้ส่งข่าวสาร 3) สภาพที่สนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของสำนักงานกลาง คือ มีความเข้าใจร่วมกันถึงความต้องการในการปฏิรูป การโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนในเขตพื้นที่ โอกาสในการฝึกอบรมสำหรับผู้มีส่วนร่วมทุกคน ระบบการสนับสนุนทางการเมือง

สังคม เพื่อสนับสนุนการปฏิรูป และการสนับสนุนในระดับนโยบายสำหรับการจัดการโรงเรียนในเขตพื้นที่จะเป็นพื้นฐานไปสู่การปฏิรูปอย่างเป็นระบบ

จากงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องเงินงบประมาณ นักเรียนและการจัดการส่วนบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการจะมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สภาพที่สนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงคือมีความเข้าใจร่วมกันในการต้องการปฏิรูป การโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนในเขตพื้นที่ เขตพื้นที่จะเป็นพื้นฐานไปสู่การปฏิรูปอย่างมีระบบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ปัจจัยที่ส่งเสริมที่มีความสัมพันธ์กับดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 21 โรงเรียน จำนวน 652 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2550 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามโควตา (Quota Sampling) ของครูแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นสองเท่า เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของงานวิจัยและให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 486 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลจำนวนครู ในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2550 โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ 2 พบว่า มีครูจำนวนทั้งสิ้น 652 คน จาก 21 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครูโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามโควตา (Quota Sampling) ของครูแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นสองเท่า เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับงานวิจัยและให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 486 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
1.วังน้อย(พนมยงค์วิทยา)	26	20
2.ท่าช้างวิทยาคม	20	15
3.ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	87	65
4.นครหลวง (พิบูลประเสริฐวิทย์)	28	20
5.พระอินทร์ศึกษา	37	28
6.วัดศรีประชา	17	13
7.วังน้อยวิทยาภูมิ	26	20
8.ชลประทานอนุเคราะห์	36	27
9.ลุมพลีชนูปถัมภ์	31	23
10.วัดประดู่ทรงธรรม	26	20
11.วัดพระญาติการาม	30	22
12.วัดสว่างอารมณ์	40	30
13.วัดใหญ่ชัยมงคล	28	20
14.บางไทรวิทยา	34	25
15.ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	30	22
16.ปราสาททองวิทยา	20	15
17.วัดชุมพลนิกายาราม	34	25
18.วัดบ้านแพน”ศรีรัตนานุกูล”	26	20
19.วัดลาดชะโด(ประกาศวิทยาคาร)	35	26
20.ไทยรัฐวิทยา 2	18	13
21.วัดป่าคา (เจริญอรุณราษฎร์)	23	17
รวม	652	486

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ได้อาศัยภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 80 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ได้ผสมผสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ กรมสามัญศึกษา (2532:9); เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 174-175); ธีระ รุญเจริญ (2548: 29); สมชาย เทพแสงและอรจิรา เทพแสง (2549: 55); พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 27 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยส่งเสริม 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านชุมชน

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

2. สร้างแบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจนแล้วเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดของการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และ ปรับปรุงภาษาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหา และการใช้ภาษา และสาระสำคัญของเนื้อหาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. เมื่อปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหา

5. จากนั้นนำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน มาพิจารณาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ควบคุมปริญญาโท

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่เป็นคนละโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณา แล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อดำเนินการนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พร้อมกับแบบหนังสือขอความร่วมมือของผู้วิจัย เพื่อความสะดวกในการส่งข้อมูลกลับผู้วิจัยได้แบบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย รวบรวมและส่งกลับคืนผู้วิจัยภายใน 7 วัน โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงผู้วิจัยทำการส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 1 สัปดาห์ โรงเรียนที่ยังไม่ได้ข้อมูลคืนผู้วิจัยได้ติดตามงานกับผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงทุกโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ส่งข้อมูลกลับตามที่กำหนด และติดตามรับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 486 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 422 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.83

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจ แล้วเลือกแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์
2. ให้รหัสแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ
3. ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเพื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของบุญชม ศรีสะอาด (2543: 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจน้อยที่สุด

4. ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเพื่อพิจารณาปัจจัยส่งเสริมของบุญชม ศรีสะอาด (2543: 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยส่งเสริมมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับปัจจัยส่งเสริมมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปัจจัยส่งเสริมปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับปัจจัยส่งเสริมน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับปัจจัยส่งเสริมที่น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมทั้งฉบับ

$$(\alpha - \text{Coefficient}) = .95$$

2. หาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและรายด้านของแบบสอบถามการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 โดยแปลความหมายความสัมพันธ์ดังนี้

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ 1 (ตั้งแต่ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ .05 (ตั้งแต่ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ .00 (ตั้งแต่ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ คือ

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	ปัจจัยส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพ
X_2	แทน	ปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร
X_3	แทน	ปัจจัยส่งเสริมด้านครู
X_4	แทน	ปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชน
Y	แทน	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
Y_1	แทน	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไป

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	21.30
หญิง	332	78.70
รวม	422	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	20	4.70
2.2 31 – 40 ปี	168	39.80
2.3 41 – 50 ปี	60	14.20
2.4 51 – 60 ปี	174	41.20
รวม	422	100.00
3.วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.30
2.2 ปริญญาตรี	389	92.20
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.50
รวม	422	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	16	3.80
4.2 5 – 14 ปี	48	11.40
4.3 15 – 24 ปี	148	35.10
4.4 25 – 34 ปี	181	42.90
4.5 35 ปี ขึ้นไป	29	6.90
รวม	422	100.00

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 และเพศชายจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 และรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20 รองลงมาที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 – 34 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมาคือ 15-24 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 จำแนกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ปรากฏดังตาราง 3 – 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน

การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.91	0.34	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.80	0.45	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.92	0.51	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.91	0.41	มาก
รวม	3.90	0.33	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนงานวิชาการ			
1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.02	0.64	มาก
2. มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรการ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน	4.22	0.65	มาก
3. มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.07	0.66	มาก
4. มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานด้านวิชาการที่เหมาะสม	4.05	0.73	มาก
5. มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.11	0.65	มาก
6. มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.15	0.66	มาก
7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.21	0.70	มาก
8. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ	4.16	0.60	มาก
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน	4.23	0.68	มาก
10. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.44	0.66	มาก
11. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.32	0.69	มาก
12. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี วางไว้	4.27	0.62	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.12	0.67	มาก
14. มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.75	0.53	มาก
15. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.51	0.62	มาก
16. มีการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	3.55	0.66	มาก
รวม	4.07	0.44	มาก
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา			
17. มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.39	0.64	มาก
18. มีการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.22	0.64	มาก
19. มีการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.09	0.67	มาก
20. มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.01	0.63	มาก
21. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.90	0.72	มาก
22. มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียน การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.85	0.68	มาก
23. มีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.89	0.66	มาก
24. มีการช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่	3.73	0.67	มาก
รวม	4.01	0.49	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา			
25. มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น	3.54	0.64	มาก
26. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.90	0.54	มาก
27. จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	4.09	0.61	มาก
28. มีการเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงขึ้นและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ และการศึกษาทางเลือก	3.72	0.71	มาก
29. มีการเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	3.55	0.69	มาก
30. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	3.72	0.57	มาก
31. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรของสถานศึกษา	4.12	0.69	มาก
32. สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ	3.99	0.66	มาก
รวม	3.83	0.41	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
33. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.87	0.58	มาก
34. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.77	0.61	มาก
35. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	4.02	0.48	มาก
36. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้าน ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง	4.06	0.46	มาก
37. อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ มีความรอบรู้	3.91	0.52	มาก
38. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และ บุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ	3.86	0.60	มาก
39. ศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบหรือออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัด กระบวนการเรียนรู้ และเป็นต้นแบบให้กับ สถานศึกษาอื่น	3.76	0.53	มาก
รวม	3.89	0.40	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้			
40. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.80	0.64	มาก
41. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น การพัฒนาห้องสมุด จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา มุมหนังสือในห้องเรียน ศูนย์วิชาการ	3.89	0.60	มาก
42. จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเอง	3.68	0.58	มาก
43. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.90	0.62	มาก
44. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.57	มาก
รวม	3.81	0.46	มาก
6. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ			
กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			
45. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมในการพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.61	0.59	มาก
46. มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน	3.81	0.58	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
47. ให้บริการด้านวิชาการ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับแหล่งวิชาการในอื่นๆ	3.59	0.59	มาก
48. มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน สถาบันการศึกษา หรือองค์กรอื่นๆ	3.75	0.65	มาก
รวม	3.69	0.46	มาก
7. การพัฒนา ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
49. มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา	3.81	0.47	มาก
50. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.78	0.51	มาก
51. มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อ เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา	3.55	0.61	มาก
52. มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้น	3.63	0.59	มาก
53. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ของสถานศึกษาและชุมชน	3.75	0.53	มาก
54. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.72	0.57	มาก
รวม	3.71	0.41	มาก
รวม	3.91	0.34	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการ บริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี การดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปียู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) 2) การจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

($\bar{X} = 4.39$) และ 3)คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	การดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา			
55. มีการวางแผน งบประมาณ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	3.81	0.52	มาก
56. มีระบบข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใส	3.92	0.54	มาก
57. มีการสรุป รายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.91	0.60	มาก
รวม	3.88	0.45	มาก
2. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา			
58. มีการจัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้	3.62	0.67	มาก
59. มีการวางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.68	0.61	มาก
60. มีการกระตุ้นให้ครูและนักเรียนร่วมกันใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษากับชุมชน	3.86	0.53	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	การดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
61. มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์ สร้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การ สนับสนุนการจัดการศึกษา	3.79	0.64	มาก
62. มีการดำเนินการเชิญเชิญบุคคลและหน่วยงาน ของรัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากร ร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	3.77	0.58	มาก
รวม	3.75	0.52	มาก
รวม	3.80	0.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหาร
งบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการ
ดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีระบบข้อมูลสารสนเทศ และ
ระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
เกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.92$) 2) คือ มีการสรุป รายงาน เผยแพร่ และ
เชิญเชิญผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.91$) และ 3) คือ มีการกระตุ้นให้ครูและนักเรียน
ร่วมกันใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษากับ
ชุมชน ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	การดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
63. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.84	0.59	มาก
64. มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	3.97	0.58	มาก
65. ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด	3.98	0.59	มาก
66. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.89	0.61	มาก
รวม	3.92	0.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 3.98$) 2) คือ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) และ 3) คือ . สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจาย
อำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร			
67. มีการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนกลยุทธ์ พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการ พัฒนาสถานศึกษา	4.02	0.63	มาก
68. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการ บริหารจัดการ	3.91	0.66	มาก
69. จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.94	0.55	มาก
70. มีการประเมินและรายงานการจัดระบบการ บริหารและพัฒนาองค์กร	3.90	0.54	มาก
71. มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.53	มาก
รวม	3.93	0.49	มาก
2. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน			
72. มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การ ปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา	3.87	0.56	มาก
73. มีการเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง ทราบ	3.79	0.57	มาก
74. มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.85	0.57	มาก
75. มีการปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐาน	3.86	0.51	มาก
รวม	3.84	0.44	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	การดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน			
76. จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	3.96	0.57	มาก
77. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	3.96	0.61	มาก
78. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	3.97	0.56	มาก
79. รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	3.99	0.58	มาก
80. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	3.92	0.56	มาก
รวม	3.96	0.48	มาก
รวม	3.91	0.41	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) 2) คือ รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ ($\bar{X} = 3.99$) และ 3) คือ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งเสริมในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปรากฏดังตาราง 8 – 12

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน

ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงาน	การส่งเสริม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพทางกายภาพ	3.73	0.65	มาก
2. ด้านผู้บริหาร	4.06	0.59	มาก
3. ด้านครู	3.79	0.43	มาก
4. ด้านชุมชน	3.82	0.64	มาก
รวม	3.88	0.48	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านชุมชน และ 3) ด้านครู

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปัจจัยส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพ	การส่งเสริม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีอาคารเรียน อาคารประกอบ จัดตั้งเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.69	.91	มาก
2. สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย	3.96	.66	มาก
3. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.72	.72	มาก
4. สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของชุมชน	3.62	0.81	มาก
5. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	3.75	0.72	มาก
6. สถานศึกษามีความพร้อมด้าน ICT	3.60	0.85	มาก
รวม	3.72	0.65	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพที่ส่งเสริมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพร่มรื่น สะอาดและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.96$) 2) คือสถานศึกษามีสภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.75$) และ 3 คือสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหารที่มีต่อการ
ดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร	การส่งเสริม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ความเป็นประชาธิปไตย	3.84	0.84	มาก
8. มีความรู้รู้เฝ้าเรียน	4.17	0.56	มาก
9. มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์	4.14	0.64	มาก
10. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.15	0.59	มาก
11. มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.19	0.63	มาก
12. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน	4.00	0.82	มาก
13. กล้าได้ กล้าเสีย และยอมเสี่ยงด้วยเหตุผล	3.97	0.73	มาก
14. มีความอดทน อดกลั้นต่อการต่อต้าน โดยใช้ความสุ่มรอบคอบ	3.91	0.82	มาก
15. มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี	4.10	0.74	มาก
16. ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.16	0.78	มาก
รวม	4.06	0.59	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งเสริมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ 1) มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.19$) 2) คือ ผู้บริหารมีความรู้รู้เฝ้าเรียน ($\bar{X} = 4.17$) และ 3) คือ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านครูที่มีต่อการดำเนินงาน
เพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปัจจัยส่งเสริมด้านครู	การส่งเสริม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. อัตราครูและอาจารย์มีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการต่างๆ	2.92	0.99	ปานกลาง
18. ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.85	0.62	มาก
19. ครูมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.82	0.57	มาก
20. ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.26	0.52	มาก
21. ครูมีความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม	3.84	0.60	มาก
22. ครูเป็นบุคคลในท้องถิ่น มีความรักสถานศึกษา และอุทิศเวลาส่วนตัวในการทำงาน	4.07	0.62	มาก
รวม	3.79	0.43	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยด้านครูที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านครูที่ส่งเสริมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ 1) ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.26$) 2) คือ ครูเป็นบุคคลในท้องถิ่น มีความรักสถานศึกษา และอุทิศเวลาส่วนตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) และ 3) คือ ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.85$) นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราครูและอาจารย์มีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชน	การส่งเสริม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23. ชุมชนมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับสถานศึกษา	3.75	0.79	มาก
24. ชุมชนมีความรัก ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและครู	3.87	0.69	มาก
25. ชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา	3.88	0.74	มาก
26. ชุมชนมีความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสูง	4.06	0.68	มาก
27. บุคคลในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ หรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	3.53	0.84	มาก
รวม	3.82	0.64	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยด้านชุมชนที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านชุมชนที่ส่งเสริมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ชุมชนมีความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสูง ($\bar{X} = 4.06$) 2) คือ ชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$) และ 3) คือ ชุมชนมีความรัก ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและครู ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปรากฏดังตาราง 13 – 17

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.000	.611**	.573**	.523**	.458**
X ₂		1.000	.543**	.595**	.619**
X ₃			1.000	.425**	.535**
X ₄				1.000	.490 **
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .458 - .619 ซึ่งปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 สูงที่สุด คือ 0.619 และปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานด้านกายภาพ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่ำที่สุด คือ .458

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1
X_1	1.000	.611**	.573**	.523**	.454**
X_2		1.000	.543**	.595**	.612**
X_3			1.000	.425**	.495**
X_4				1.000	.490**
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .454 - .612 ซึ่งปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 สูงที่สุด คือ 0.612 และปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานด้านกายภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่ำที่สุด คือ .454

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_2
X_1	1.000	.611**	.573**	.523**	.353**
X_2		1.000	.543**	.595**	.438**
X_3			1.000	.425**	.452**
X_4				1.000	.387**
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .353 - .452 ซึ่งปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่งเสริมด้านครู (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 สูงที่สุด คือ 0.452 และปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานด้านสภาพทางกายภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงบประมาณของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่ำที่สุด คือ .353

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_3
X_1	1.000	.611**	.573**	.523**	.387**
X_2		1.000	.543**	.595**	.495**
X_3			1.000	.425**	.454**
X_4				1.000	.356 **
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .356 - .495 ซึ่งปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ 2 สูงที่สุด คือ 0.495 และปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานด้านชุมชน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่ำที่สุด คือ .356

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_4
X_1	1.000	.611**	.573**	.523**	.288**
X_2		1.000	.543**	.595**	.432**
X_3			1.000	.425**	.424**
X_4				1.000	.309**
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .288 - .432 ซึ่งปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 สูงที่สุด คือ 0.432 และปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานด้านกายภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไปของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่ำที่สุด คือ .288

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2

ในการศึกษาได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกรายการ

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมและในแต่ละ

ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านชุมชน มีการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมากทุกรายการ

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านครู ด้านสภาพทางกายภาพ และด้านชุมชนตามลำดับ

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านครู ด้านชุมชน และด้านสภาพทางกายภาพตามลำดับ

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านครู รองลงมาคือ ด้านผู้บริหาร ด้านชุมชน และด้านสภาพทางกายภาพตามลำดับ

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านครู ด้านสภาพทางกายภาพ และด้านชุมชนตามลำดับ

3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวกกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านครู ด้านชุมชน และด้านสภาพทางกายภาพตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิทยุตม์ กงกุล (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีมีการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจาก ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากครูเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการกระจายอำนาจที่เข้ามาสู่สถานศึกษาโดยตรง และเห็นถึงปัญหาที่พบว่าการปฏิรูปการศึกษาจะเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ ก็ต่อเมื่อสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา

สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549: 17–19) ที่ระบุถึงผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาสู่โรงเรียนโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การปฏิรูปการศึกษาใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจน หากไม่มีการจัดการที่โรงเรียนและห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด และใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ มากกว่าโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การบริหารสั่งการจากส่วนกลาง เมื่อโรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจ จะทำให้การพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้น เมื่อครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจแล้ว จึงทำให้ครูปฏิบัติงาน และดำเนินงานต่างๆ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผลของการปฏิบัติงานและการดำเนินงานอย่างเต็มกำลังความสามารถดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

และพบในงานวิจัยของวิสุทธิ กองจันทร์ดี (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2541 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน พุทธศักราช 2541 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากด้วย ซึ่งการดำเนินงานตามมาตรฐานของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแนวคิดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแนวคิดของการกระจายอำนาจทางการศึกษา จึงส่งผลให้มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

สาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะมาจาก กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงจำเป็นที่บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากประชาชน ทำให้ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ซึ่งเป็นบุคลากร ส่วนใหญ่ในสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในระดับมาก ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการประการหนึ่งที่ระบุว่า ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 1)

นอกจากนี้ สาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะมาจาก ครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความพร้อมที่จะรองรับการกระจายอำนาจ จึงทำให้ผลการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550 : 21 – 25) ที่ระบุถึงหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า ในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ควรคำนึงถึงความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ทิธี (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวม มีความพร้อมในระดับมาก

2. จากการศึกษาความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาประเภทที่ 1 เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาทุกมาตรฐานในระดับดี และไม่มีมาตรฐานใดปรับปรุง เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการศึกษาได้รับแนวคิด

มาจากมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจากการศึกษางานวิจัยของ สุนทรี ภูบุญธรรม (2546: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะด้านการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม และพบว่าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าได้รับความรู้จากการประชุม อบรม สัมมนา อภิปรายอยู่เสมอๆ อีกทั้งเฝ้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พัฒนาสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ปรีชา อุบัว (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาของกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ชุมชนและสถานศึกษามีความพร้อมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านชุมชน มีความสัมพันธ์ (Correlation) กับการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ นั่น ที่ เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมีผล (Effects) ต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 อย่างแท้จริง พิจารณาได้จากผลการทดสอบที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทิศทางเป็นบวก ซึ่งหมายความว่า หากปัจจัยส่งเสริมมีมาก ก็จะทำให้ผลการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก และในทางกลับกัน หากปัจจัยส่งเสริมมีน้อย ก็จะทำให้ผลการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานทั้งสิ้น เช่น สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อัตราครูและอาจารย์มีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการต่างๆ ชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: บทคัดย่อ) ที่ระบุว่า สภาพทางกายภาพ และบุคลากร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของบวรวิทย์ เลิศไกร (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัย

ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษา เฉพาะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาระดับการดำเนินงานของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เหมาะสม

1.2 จากการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เหมาะสม

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ควรนำผลวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านชุมชน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาว่า ควรจะจัดในลักษณะใด เช่น จะกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ หรือจะกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงบางส่วน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาแนวลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา โดยใช้วิธีการสังเกต กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งบุคลากรในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และลุ่มลึกยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร (Causal model) ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท จำกัด ก.พล
กรมวิชาการ. (2539). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์.
- กรมสามัญศึกษา. (2532). ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- (2533). ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ:
การศาสนา.
- (2542). ครูแกนนำ:ต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาค
บังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2546ข). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2547). คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวง.
- (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: สไตส์ครีเอทีฟเฮาส์.
- กาญจนา คุณารักษ์; และ ประกอบ คุณารักษ์. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของออสเตรเลีย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กิตติมา ปรีดีลภ. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- (2539). ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). บันสมองของชาติ:ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ซัคเซสมีเดีย.
- (2548). รายงานการวิจัยการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2547 (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา.

- คณะวิศวกรรมศาสตร์. (2531). รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). แดชสัรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. (2543). “ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ” ในร่วมคิด ร่วมเขียน ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์. (2545). ความเข้มแข็งของสถานศึกษา (เอกสารประกอบการอบรม). กรุงเทพฯ: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย ยมดิษฐ์. (2548). เทคนิคและวิธีการสอนร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: หลักพิมพ์.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- दनัย เทียนพุด. (2545). ปฏิบัติการจัดการธุรกิจเอนจิเนียริงภาคปฏิบัติ ค.ศ.2000. กรุงเทพฯ: บুদ্ধแบงค์.
- ทศนา แหมมณี. (2545). ศาสตร์การสอนเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- (2548). รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง รายงานการประเมินโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ : กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- บวรวิทย์ เลิศไกร. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาเฉพาะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- บุญจันทร์ จันท์เจียม. (2548) การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหาร
 การศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2543). “แนวคิดเกี่ยวกับระบบพัฒนาการเรียนรู้” ในการปฏิรูปการศึกษา: แนวคิดและ
 หลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: วิทยูณชน.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน
 ประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
 ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา อุบัว. (2545). ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาของ
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
 เลย์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
 ----- . (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรพิมล พรพิรชนม์. (2550). การจัดกระบวนการเรียนรู้. สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.
- พรศรี นิยมแก้ว. (2545). การพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พินดา ทิธี. (2544). ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร
 การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจดา วีระชาติ. (2542). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพฯ:
 โอเดียนสโตร์.
- พิณสุตา สิริรังสี. (2540). การปฏิรูปการศึกษาของเทศนิวยอร์กแลนด์. กรุงเทพฯ: เซเว่น
 พรินติ้ง กรุ๊ป.

- (2541). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา รายการเสนอต่อสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- พิณสุตา สิริรังสี. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของ
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พิทยุตม์ กงกุล. (2547). การปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูป
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2545). ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการ
ศึกษา = *Educational Resource Administration*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยฯ.
- (2546). ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา = *Context in educational
Administration*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). ประมวลสาระวิชาการจัดการสถานศึกษา (*School
Management*). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยฯ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชันส์.
- รวีวรรณ นาคเอี่ยม. (2541). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษา กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
บุ๊ค พอยท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งเรือง สุชาภิรมย์. (2544, มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการปฏิรูป
การศึกษาไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษา: ประสพการณ์นานาชาติ. *วารสารวิชาการ*.
4(2):8-14.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้...และการบริหารความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วันชัย ดนัยตโกนุก; และ ไกร เกษทัน. (2543). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

- วิสุทธ์ กองจันทร์ดี. (2544). การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2541 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. ปรินท์ไนพจน์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2521). องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการออกกลางคันและการตกต่ำชั้นของ นักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ด.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: อัลฟ่า มิเลเนียม.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สรศักดิ์ วรอินทร์; และ ทิพวัลย์ คำคง. (2545). การกระจายอำนาจทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545ข). แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. (2546). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2546. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานฯ.
- (2550). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ก). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). พระนครศรีอยุธยา : มรดกโลกล้ำค่า ภูมิปัญญา เลื่องลือ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์. กรุงเทพฯ: ทีพีพรินท์.
- (2543). คุณภาพของครูสู่คุณภาพแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สกศ.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: 프리ทวานกราฟฟิค.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). เอกสารชี้แจงร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. กรุงเทพฯ: สำนักนิติกร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). การพัฒนาองค์กรและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นจูรี่ จำกัด.
- (2549). รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- (2549). เอกสารชี้แจงร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. กรุงเทพฯ : สำนักนิติกร.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สาสนา และวัฒนธรรม. (2545). รายงานการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 3 ปี ของการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ:สำนักฯ.
- สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรี บุญธรรม. (2546). ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะด้านการศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2545). การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา รายงานเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรพัญญ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.

- Barnard, Rena Merritt. (1986). "Principal's Leadership style and School climate"
Dissertation Abstracts International. 47(7): 2394 – A.
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel : The Management of People at Work*. New York: Macmillan Company.
- Brown, D.J. (1994). *Decentralization in Education Government and Management, in International Encyclopedia of Education*. 2nd ed. Oxford: Pergamon.
- Carnall, Colin A. (1990). *Managing Change in Organizations*. New York: Prentice Hall.
- Hall, Gene, & Other. (1984). Effects of three principal styles on school improvement.
Educational Leadership. 41(5): 22 – 29.
- Hallinger, Philip; & Joseph F. Murphy. (1987). "Assessing and Development Principal Instructional Leadership". *Educational Leadership*. 45(1): 54-61.
- Isabel, Londono Polo. (1996). *Decentralization of Education in Colombia from implementation*. Dissertation Abstracts International. 57(7): 2773. Available: DAI; Dissertation Abstracts International. (January, 1997).
- Kemmerer, F. (1994). *Decentralization of Schooling in Developing Nation, in International Encyclopedia of Education*. 2nd ed. Oxford: Pergamon.
- Krejcie, Robert v; & Morgan Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30(6): 607-610.
- Kimbrough, Ralph B. ; & Burkett Charles W. (1990). *The Principalship : Concept and Practices*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, Fred. (1995). *Organization Behavior*. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- McGill; Michael E. (1977). *Organization Development for Operating Manager*. New York: A Division of American Management Association.
- Nigro, Felix A. (1958). *Public Personnel Administration*. New York: Henry Holt Co.
- Norton, Robert. (1983). *Communicator Style : Theory Applications and Measures*. California : Sage. Publication, Inc.
- Nsaliwa, Christina Doris. (1996). *Decentralization of Education Decisio-Making in Malawi*. Dissertation Abstracts International. 57(7): 2781. Available: DAI; Dissertation Abstracts International. Retrieved January 13, 2005, from Dissertation Abstracts (January, 1997).

- Scribner, Jay Paredes. (1999). Professional Development : Untangling The Influence of Work Context on Teacher Learning. *Educational Administration Quarterly*. 35(2): 238-266.
- Skopec, E. W. (1990). *Communicate for Success*. Massachusetts: Addison-wesley. Publishing Company Inc.
- Smith Edward W; & Other. (1961). *The Education's Encyclopedia*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership : A survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Sylor, G; Alexander, W; & Lewis, A. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning*. 4th ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Hartcourt Brace and World Inc.
- Tylor, R. (2004). *Basic principles of curriculum and instruction*. In Flinders, D. and Thornton, S. (eds.), *The curriculum studies reader*, 2nd ed. New York: Routledge Falmer.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม
และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี |
| 2. อ.ดร.ศิริ ถิอาสนะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 3. อ.ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ |
| 4. อ.ดร.นิตย์ โรจน์รัตนาวาณิชย์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. นายเสนอ บุญยคงรัตน์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 |
| 6. นายภูซงค์ วัฒายุ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาคลีวิทยา |
| 7. นายพีระ รัชมีสว่าง | ศึกษานิเทศก์ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 2 |

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

สำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัย
บังอร ทรัพย์พันธ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้ในการสัมภาษณ์ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

โรงเรียนที่สัมภาษณ์.....วันที่สัมภาษณ์.....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดเวลา.....
ชื่อ (นาย,นาง,นางสาว).....นามสกุล.....
เพศ.....อายุ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ตำแหน่งปัจจุบัน.....
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี
โทรศัพท์ที่บ้าน.....มือถือ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

คำชี้แจง ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสัมภาษณ์อย่างละเอียด และตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

1. ท่านมีวิธีการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านอย่างไร
(ระบุ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ
การบริหารทั่วไป)

.....
.....
.....
.....

2. แนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านปฏิบัติอย่างไร
บ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านใช้คุณลักษณะใดในตัวท่านที่ทำให้โรงเรียนมีการขับเคลื่อนการทำงานได้ตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

4. ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ท่านได้รับความร่วมมือจากใครบ้าง

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีวิธีการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. จุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียนของท่านคือ

.....

.....

.....

.....

.....

7. วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่านคือ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของโรงเรียน
คำชี้แจง ให้ท่านบอกรายละเอียดตามความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพการดำเนินงานในโรงเรียนของท่าน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านมีอะไรบ้าง

แนวคำตอบ

ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านครู

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านชุมชน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

สำหรับ

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้วิจัย

นางบังอร ทรัพย์พันธ์

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้ในการสัมภาษณ์ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

โรงเรียนที่สัมภาษณ์.....วันที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดเวลา.....

ชื่อ (นาย,นาง,นางสาว).....นามสกุล.....

เพศ.....อายุ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี

โทรศัพท์ที่บ้าน.....มือถือ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

คำชี้แจง ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสัมภาษณ์อย่างละเอียด และตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

1. ท่านมีวิธีการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านอย่างไร (ระบุ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป)

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านใช้คุณลักษณะใดในตัวท่านที่ทำให้ทีมงานมีการขับเคลื่อนการทำงานได้ตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

4. ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากใครบ้าง

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีวิธีการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. จุดเน้นในการพัฒนางานของท่านคือ

.....

.....

.....

.....

7. วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่านคือ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของโรงเรียน
คำชี้แจง ให้ท่านบอกรายละเอียดตามความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพการดำเนินงานในโรงเรียนของท่าน

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในโรงเรียนของท่านมีอะไรบ้าง

แนวคำตอบ

ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ.....

.....

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

.....

ปัจจัยด้านครู

.....

ปัจจัยด้านชุมชน

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามครูเกี่ยวกับการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยงาน และเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 อีกทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาต่อไปในอนาคต คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและโรงเรียนของท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางบังอร ทรัพย์พันธ์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ

สถานศึกษาของท่าน

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 51 – 60 ปี

1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาเอก

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 21 – 25 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 26 - 30 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 31 – 35 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 35 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 ดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อตามระดับการดำเนินงานของท่านมากที่สุด

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ 1. การวางแผนงานวิชาการ มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
2.	มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรการ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน					
3.	มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
4.	มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานด้านวิชาการที่เหมาะสม					
5.	มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
6.	มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
7.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
8.	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญ-โรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ					
9.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน					
10.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
11.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้					
13.	มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
14.	มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
15.	มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
16.	มีการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
17.	2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
18.	มีการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
19.	มีการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
20.	มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
21.	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
22.	มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
23.	มีการส่งเสริมพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
24.	มีการช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	3.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น					
26.	จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
27.	จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ					
28.	มีการเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ และ การศึกษาทางเลือก					
29.	มีการเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
30.	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ					
31.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา					
32.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ					
33.	4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34.	ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา					
35.	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง					
36.	จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา					
37.	อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้					
38.	จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ					
39.	ศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบหรือออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					
40.	5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41.	จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัด การเรียนรู้ เช่น การพัฒนาห้องสมุด จัดให้มี ห้องสมุดหมวดวิชา มุมหนังสือในห้องเรียน ศูนย์ วิชาการ ฯลฯ					
42.	จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัด การเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเอง					
43.	ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกสถานที่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
44.	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง					
45.	6. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจน วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมใน การพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา					
46.	มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับ ชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน					
47.	ให้บริการด้านวิชาการ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ					
48.	มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน สถาบันการศึกษาหรือ องค์กรอื่น					
49.	7. การพัฒนา ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษา					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50.	พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
51.	มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา					
52.	มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น					
53.	พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน					
54.	มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
55.	ด้านการบริหารงบประมาณ 1. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการวางแผน งบประมาณ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย					
56.	มีระบบข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใส					
57.	มีการสรุป รายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58.	2.การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการจัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้					
59.	มีการวางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
60.	มีการกระตุ้นให้ครูและนักเรียนร่วมกันใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษากับชุมชน					
61.	มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา					
62.	มีการดำเนินการเชิญเชิญบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					
63.	ด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
64.	มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา					
65.	ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
66.	สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
67.	ด้านการบริหารทั่วไป 1. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา					
68.	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ					
69.	จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
70.	มีการประเมินผลและรายงานการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					
71.	มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
72.	2. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา					
73.	มีการเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ					
74.	มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
75.	มีการปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
76.	3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการ รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
77.	จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา					
78.	ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
79.	รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ					
80.	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา
ประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่

เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาของท่าน และหากท่านเห็นว่าปัจจัยอื่นที่ส่งเสริมการดำเนินงาน

เพื่อรองรับการกระจายอำนาจมากกว่านี้ ขอให้ท่านระบุลงในช่องที่กำหนดไว้ให้

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ สถานศึกษามีอาคารเรียน อาคารประกอบจัดตั้งเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2.	สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย					
3.	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้					
4.	สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของชุมชน					
5.	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
6.	สถานศึกษามีความพร้อมด้าน ICT					

ปัจจัยส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพ ที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติม มีดังนี้ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย					
8.	มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
9.	มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์					
10.	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
11.	มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ					
12.	มีความสามารถในการสร้างทีมงาน					
13.	กล้าได้ กล้าเสีย และยอมเสี่ยงด้วยเหตุผล					
14.	มีความอดทน อดกลั้นต่อการต่อต้าน โดยใช้ความสุ่ม รอบคอบ					
15.	มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี					
16.	ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม					

ปัจจัยส่งเสริมด้านผู้บริหาร ที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติม มีดังนี้ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	ปัจจัยด้านครู อัตราครูและอาจารย์มีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินการต่าง ๆ					
18.	ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					
19.	ครูมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน					
20.	ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่					
21.	ครูมีความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม					
22.	ครูเป็นบุคคลในท้องถิ่น มีความรักสถานศึกษา และอุทิศเวลาส่วนตัวในการทำงาน					

ปัจจัยส่งเสริมด้านครู ที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติม มีดังนี้ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23.	ปัจจัยด้านชุมชน ชุมชนมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับสถานศึกษา					
24.	ชุมชนมีความรักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร และครู					
25.	ชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา					
26.	ชุมชนมีความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสูง					
27.	บุคคลในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ หรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี					

ปัจจัยส่งเสริมด้านชุมชน ที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติม มีดังนี้ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่องการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สภาพการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา ก

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ดังนี้

การดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบเผด็จการ ผสมผสานกับความเป็นประชาธิปไตย มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเวลาในการทำงาน กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงาน ใช้หลักธรรมาภิบาล และบริหารอย่างมีกัลยาณมิตร

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะได้รับการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผู้ดูแลงานวิชาการต่างๆ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภารกิจการงานจะมุ่งเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างเครือข่ายการทำงานทั้งในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น

ผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเอง จัดการเรียนการสอนที่แสดงถึงการปฏิรูปการเรียนรู้ นักเรียนมีพฤติกรรมกล้าคิด กล้าถามมากยิ่งขึ้น จากการสังเกตผลงานนักเรียน พบว่า นักเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี สถานศึกษามีความโดดเด่นด้านการรักการอ่าน วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศได้แก่ ห้องสมุดมีชีวิต จุดอ่อนของสถานศึกษาคือนักเรียนส่วนใหญ่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน ย้ายถิ่นที่อยู่บ่อย เนื่องจากสถานศึกษาอยู่ใกล้แหล่งอุตสาหกรรมจึงทำให้สถานศึกษามีจำนวนมาก มีการย้ายถิ่นที่อยู่ของผู้ปกครองบ่อย พื้นเพของนักเรียนและวัฒนธรรมของนักเรียนมีความแตกต่างกัน จึงใช้เวลาในการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2. ด้านการบริหารงบประมาณ สรุปได้ดังนี้

สถานศึกษาได้มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารงบประมาณ โดยแต่งตั้งหัวหน้างานงบประมาณ และมอบหมายครูให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เช่น หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่บัญชีการเงิน ในการบริหารงาน

งบประมาณ สถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนของงบประมาณระยะปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาจะต้องวางแผนการใช้งบประมาณทั้งหมดในระยะเวลา 3 ปี และรายปี

การตัดสินใจการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารจะได้รับมอบอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น ในการบริหารงานผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเองทั้งหมด โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายคือ ครูที่ต้องทำหน้าที่ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอเรื่องขออนุมัติตามลำดับ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน นำเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยช่วยกันระดมทรัพยากร หรือทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหารเก่าที่เกษียณอายุราชการแล้วและบุคคลในชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา หัวหน้าหน่วยงานในองค์กรอื่น ๆ ร่วมกันระดมทุนมาพัฒนาสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีชื่อเสียงในระดับกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ จะเป็นลักษณะมอบอำนาจให้ปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนดไว้

3. ด้านการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมอบหมายงานให้หัวหน้างานฝ่ายบุคคล ดำเนินการในเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อที่จะได้ทราบว่า สถานศึกษามีความต้องการอัตรากำลังครูและบุคลากรสาขาวิชาใดบ้าง ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ อบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการ

ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจด้านบุคลากร ได้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างานบุคลากร รวมทั้งครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

4. ด้านการบริหารทั่วไป สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา จะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรสถานศึกษา เช่น หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้างานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา งานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

วิธีการมอบหมายงาน ผู้บริหารจะมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยออกคำสั่งเป็นเอกสารหรือบันทึกข้อความ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานคือ การขาดแคลนบุคลากร

การดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดคือ กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา พิจารณาการใช้แผนงบประมาณประจำปี และร่วมประเมิน ติดตามงานของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งหมด 15 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้แก่ สภาพทางกายภาพของสถานศึกษา มีความพร้อมและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีความเสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีพฤติกรรม การบริหารแบบเผด็จการผสมผสานความเป็นประชาธิปไตย ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเอาใจใส่นักเรียน และชุมชนมีความเข้มแข็ง เห็นความสำคัญของการศึกษา

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางบังอร ทรัพย์พันธ์
วันเดือนปีเกิด	15 ตุลาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ 9 ตำบล บางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (13110)
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านแพน “ศรีรัตนานุกูล” สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนบางซ้ายวิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2526	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสนา “สนาประสิทธิ์” จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2530	การศึกษาระดับบัณฑิต กศ.บ. (ชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน
พ.ศ. 2551	จบปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ