

การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543)

ปริญญานิพนธ์
ของ
อรรวรรณ มีสูงเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

346.421

68X10

3.3

การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543)

บทคัดย่อ
ของ
อรรวรรณ มีสูงเนิน

15 11 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2545

อรรณ มีสูงเนิน. (2545). การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543). ปรินญาณพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทคนิยม , อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์.

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ งบประมาณของกรมสามัญศึกษาที่จัดสรรให้โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป และแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปใช้สถิติร้อยละ การวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาใช้สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาใช้เกณฑ์ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ โดยใช้สัมประสิทธิ์ความแปรผันและตรวจนัยยะและเกณฑ์ความเป็นกลางทางงบประมาณ โดยใช้สถิติไค้สองเรนจ์และตรวจนัยยะ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543) ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 มีความเสมอภาคมากที่สุด คือ ปีงบประมาณ 2542 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2541 และปีงบประมาณที่การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเสมอภาคน้อยที่สุด คือปีงบประมาณ 2543

A STUDY OF EQUITY OF EDUCATION RESOURCE ALLOCATION FOR
ADMINISTRATOR'S DEVELOPMENT OF THE GENERAL EDUCATION
DEPARTMENT, EDUCATIONAL REGION XI (1998 - 2000)

AN ABSTRACT
BY
AURAWON MEESUNGNOEN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economic degree in Economic of Education
at Srinakharinwirot University
March 2002

Aurawon Meesungnoen. (2002). *A study of equity of education resource allocation for administrator's development of the General Education Department, Educational region XI (1998 – 2000)*. Master thesis, M.Econ. (Economic of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc.Prof. Dr.Sunitda Tasniyom, Dr.Prapatpong Sanarih.

The purpose of this study was to examine the condition of education resource allocation for administrators development and the equity of education resource allocation affective administrators development during the budgets allocated fiscal year 1998 – 2000. The data was in this study General Education Department's for province high schools in Education Region XI during the fiscal year 1998 – 2000. The questionnaires were used to collect status and general data as well as the rating of opinion on the condition of education resource allocation for administrators development.

Percentage was used to analysis the status and general data. Mean and standard deviation were used to analysis the condition of education resource allocation for administrators development. Two criteria were employed to measure the equity of education resource allocation. The first criterion was permissible variance which relied upon the statistical techniques : coefficient of variation and Mcloone Index ; the second one was fiscal neutrality which relied upon two statistical techniques : Lorenz Curve and Gini Index.

The study revealed that :

1. The Condition of education resource allocation for administrators development of the General Education Department, Education Region XI (1998 – 2000), viewed by the education administrators. The most equitable is appropriate at the middle level.

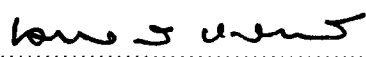
2. Education resource allocation for administrators development of the General Education Department, Education Region XI during the fiscal years 1998 – 2000 as a whole most equitable was the fiscal year 1999. The second was the fiscal year 1998, and the least equitable education resource allocation for administrators development was the fiscal year 2000.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

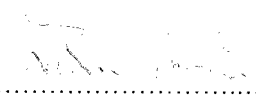
การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543)

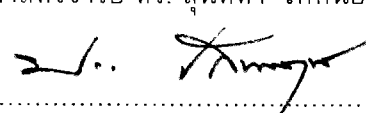
ของ
นางสาวอรรวรรณ มีสูงเนิน

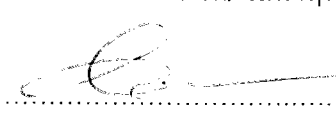
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

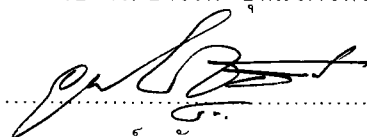

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่...๘...เดือนมีนาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุทัย ชูธรรมขจร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ (อธิบดีกรมวิชาการ) กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้แนะนำแนวคิด ตลอดจนตรวจแก้ไขสิ่งต่าง ๆ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุขุม มูลเมือง หัวหน้าส่วนติดตามประเมินผล สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์ธำรง ชูทัพ ผู้อำนวยการกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ อาจารย์ ดร.ศกดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ หัวหน้ากลุ่มวิจัยติดตามและประเมินผล กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา และอาจารย์ ดร.มรกต ศรีสุข นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณศุภศิริ เสนาฤทธิ์ สำนักงบประมาณ และผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นนี้ ขอมอบให้กับคุณพ่อคุณแม่ และบรรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอโน้มระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ความรัก กำลังใจและความห่วงใย รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาและให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการวิจัยครั้งนี้มาตลอด ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์จนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับนี้

อรวรรณ มีสูงเนิน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	ข้อจำกัดในการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
	สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
	การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.....	14
	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา.....	14
	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.....	17
	ประวัติความเป็นมา.....	17
	วัตถุประสงค์.....	18
	อำนาจหน้าที่.....	18
	การดำเนินงานของสถาบัน.....	18
	หลักสูตรการฝึกอบรม.....	19
	การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐบาล.....	21
	ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา.....	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของ.....	35
	ผู้บริหารการศึกษา	
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐ.....	36
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากร.....	40
	ทางการศึกษา	

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	64
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	64
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	64
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	66
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	69
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	69
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	95

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา จำแนกตามระดับและประเภทการศึกษา ปีงบประมาณ 2540 - 2542.....	3
2 จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายกรมสามัญศึกษา จำแนกตามหมวด เงินงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ 2542.....	4
3 ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษากับงบประมาณทั้งหมด และร้อยละ ของงบประมาณด้านการศึกษากับค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2539 - 2544.....	21
4 งบประมาณรายจ่ายตามแผนงานของกรมสามัญศึกษา.....	27
5 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (โดยแยกตามขนาดโรงเรียน).....	45
6 ร้อยละของผู้บริหารการศึกษาทั้งหมดสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (พ.ศ. 2541 - 2543).....	51
7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ที่ 11 จำแนกตามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป.....	52
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการจัดสรรทรัพยากร ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร การศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11.....	55
9 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2541 - 2543.....	60
10 งบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 11.....	60
11 ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน ของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543.....	61
12 ดรรชนีแมคเคลนของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543.....	61
13 ดรรชนีจินของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543.....	62

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การดำเนินงานตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	2
2 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
3 แผนภูมิไค้งลอเรนซ์แสดงการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543.....	63

บทที่ 1

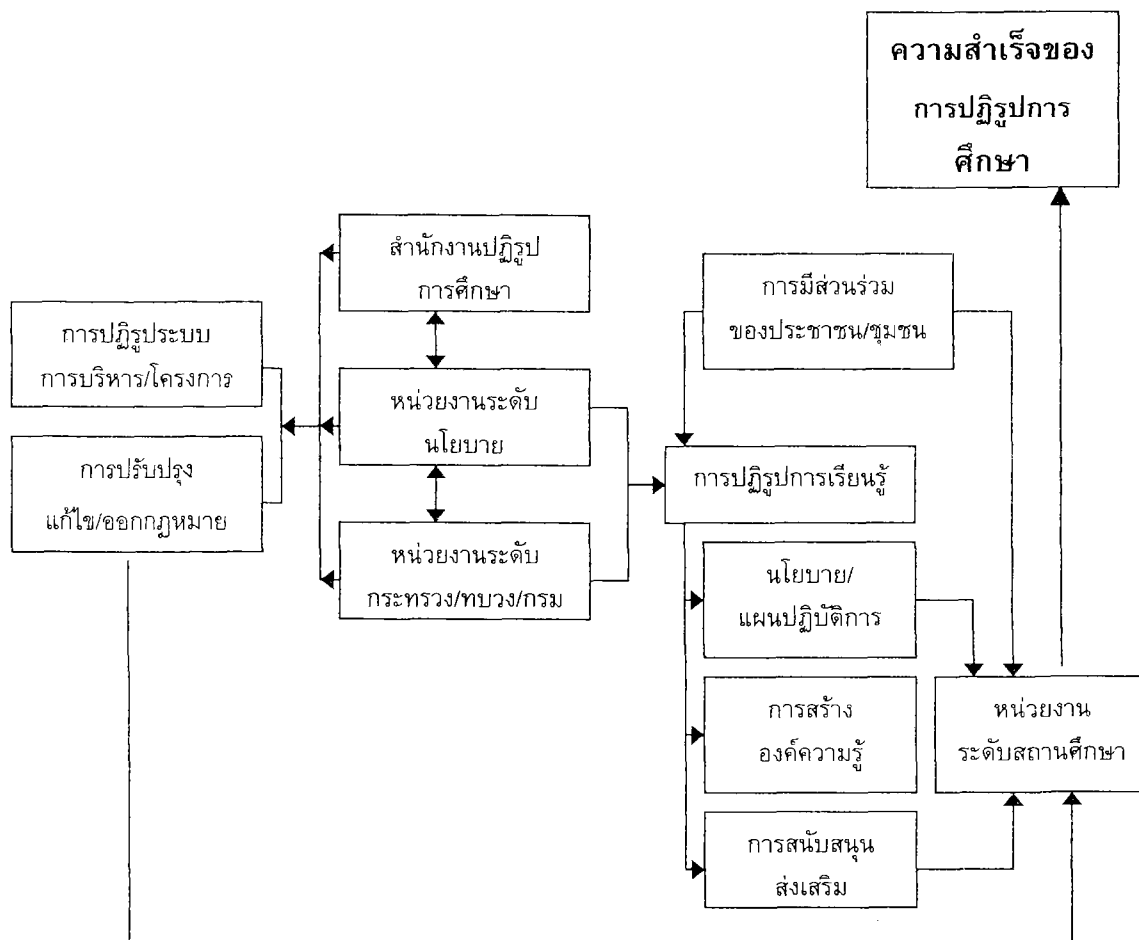
บทนำ

ภูมิหลัง

เป้าหมายหลักในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มี 2 ประการคือ ประการแรก เป็นการพยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชนให้เกิดขึ้นมากที่สุด เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้มีหลักประกันด้านสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ประการที่สอง คือ การปรับระบบการบริหารจัดการ เพื่อให้มีการแปลงแผนไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการงบประมาณ และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : ฉ) ซึ่งแตกต่างจากแนวความคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรอบอื่น ๆ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อการส่งออก แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมตลอดจนบทบาทในประชาคมโลกของประเทศไทย (บุญทิวา สิริขันธ์ศรี. 2541 : 1) ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ล้วนเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอยู่ในภาวะไร้พรมแดน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนในสังคมทุกคนสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารและความรู้ได้หลากหลาย ดังนั้น การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นแต่การพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยละเลยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันครอบครัว ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศประสบผลสำเร็จได้ การศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพเพื่อรองรับกับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ

ตามหลักการทางเศรษฐศาสตร์ถือว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นกระบวนการผลิต (Production Process) ที่สำคัญมากกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สิ่งทีกระบวนการทางการศึกษาผลิตขึ้นมานั้นมิใช่เป็นสินค้าหรือเครื่องจักรกล แต่เป็นสิ่งที่นักเศรษฐศาสตร์ เรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) (พรพรรณ เศรษฐธรรม. 2536 : 1) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตั้งแต่เริ่มมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รัฐบาลได้มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและมีความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน ในการได้รับการศึกษา เพื่อเป็นการ

พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (วิลาวัลย์ ไพโรจน์ 2540 : 2) รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษา ได้แก่ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาโดยตรง จึงได้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาในส่วนที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ดังกล่าวเป็นหลัก และเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเงื่อนไขของการดำเนินงานปฏิรูป 3 ประการ คือ ประการแรก การดำเนินงานที่สอดคล้องกับสาระที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประการที่สอง คือ การดำเนินงานที่เป็นไปตามเงื่อนไขของเวลาที่กฎหมายกำหนด ประการที่สาม คือ ปริมาณของผลงานที่ปฏิบัติได้ ดังแผนภาพดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. 2543 : 8 - 10)



ภาพประกอบ 1 การดำเนินงานตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการบริหารจัดการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ ด้านบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่นเรียบร้อย แต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก็ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น (สำเร็จ พันธุ์ฝึก. 2541 : 1) โดยเฉพาะการพัฒนาตัวผู้บริหารการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ และภารกิจหลักในการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ ให้มีความพร้อมในการปรับปรุงศักยภาพของสถานศึกษา พัฒนามาตรฐานการศึกษา เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาของประเทศ ที่มีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ก็ย่อมมีส่วนทำให้สังคมนั้นพัฒนาไปได้ และเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมในอนาคตในการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2540 - 2542 รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษามากเป็นอันดับหนึ่ง จากสถิติตัวเลขงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่าในปีงบประมาณ 2540 รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเท่ากับร้อยละ 21.8 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด และเพิ่มเป็น 25.2 ในปี 2541 และ 25.1 ในปี 2542 นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 - 2542 งบประมาณทางการศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP.) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเกือบทุกปี โดยในปีงบประมาณ 2535 - 2539 มีอัตราใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ 3.03 ร้อยละ 3.41 ร้อยละ 3.36 ร้อยละ 3.23 และร้อยละ 3.64 ตามลำดับ แต่ในปีงบประมาณ 2540 นั้น งบประมาณด้านการศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีอัตราสูงถึงร้อยละ 4.28 และอัตราเริ่มลดลงเรื่อย ๆ ตามลำดับคือ ปีงบประมาณ 2541 เท่ากับร้อยละ 4.15 ลดลงเป็นร้อยละ 4.14 ในปี 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 41 - 42)

ตาราง 1 งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา จำแนกตามระดับและประเภทการศึกษา

ปีงบประมาณ 2540 - 2542

ระดับ / ประเภทการศึกษา	ปีงบประมาณ		
	2541	2542	2543
ก่อนประถม & ประถมศึกษา	45.9	44.2	43.8
มัธยมศึกษา	26.0	24.9	24.0
อุดมศึกษา	17.7	16.9	17.2
การศึกษาไม่กำหนดระดับ	1.7	1.5	1.4
การบริการสนับสนุนการศึกษา	6.0	10.2	10.9
การศึกษาอื่น ๆ	2.7	2.3	2.7

ที่มา : รายงานสถิติการศึกษาของประเทศไทยปี 2542(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2543:45)

จากตารางข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่างบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้รับสูงเป็นลำดับที่สองรองจากระดับก่อนประถมและประถมศึกษา ปีงบประมาณ 2540 - 2542 สัดส่วนของงบประมาณลดลงทุกปี โดยในปีงบประมาณ 2540 มีสัดส่วนลดลงเท่ากับ ร้อยละ 26.0 24.9 และ 24.0 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายกรมสามัญศึกษา จำแนกตามหมวดเงินงบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ 2542

หน่วย : บาท	
หมวดเงินงบประมาณ	เงินงบประมาณ
1. เงินเดือน	20,397,161,500
2. ค่าจ้างประจำ	1,454,611,500
3. ค่าจ้างชั่วคราว	321,504,400
4. ค่าตอบแทน	778,925,300
5. ค่าใช้สอย	134,628,100
6. ค่าวัสดุ	917,840,700
7. ค่าสาธารณูปโภค	230,902,500
8. ค่าครุภัณฑ์	280,910,300
9. ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	3,203,435,600
10. เงินอุดหนุน	2,014,585,200
11. รายจ่ายอื่น ๆ	70,422,100
รวมทั้งสิ้น	29,804,927,200

ที่มา : สถิติการศึกษาฉบับย่อ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 68)

จากตาราง 2 กรมสามัญจัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน และค่าจ้างประจำเป็นจำนวนสูงกว้างงบประมาณรายจ่ายด้านอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการศึกษา สำหรับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษา นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 - 2543 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยในปีงบประมาณ 2541 กรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวน 21,182,600 บาท ปีงบประมาณ 2542 เป็นจำนวน 70,422,100 บาท และปีงบประมาณ 2543 เป็นจำนวน 163,650,200 บาท เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้บริหารการศึกษาในแต่ละเขตการศึกษา ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการ แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการศึกษาจะเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญแก่โรงเรียนในท้องถิ่นห่างไกลมากขึ้น แต่ความไม่เสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษายังมีอยู่ จากรายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร หรือในจังหวัดใหญ่ ๆ จะมีทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนระดับตำบลในอัตราส่วนค่อนข้างสูง ทั้งบลงทุนและงบดำเนินการ แต่ปัญหาของการจัดสรรและแจกจ่ายทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเสมอภาคในระดับมัธยมศึกษายังมีอีกมาก (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 9 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2530 ก : 174 - 175) ถึงแม้รัฐบาลจะมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาความไม่เสมอภาคทางการศึกษาก็ยังคงมีอยู่ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความโน้มเอียงของระบบการจัดสรรงบประมาณที่เป็นอยู่ เป็นผลให้จังหวัดที่มีรายได้สูงก็ยิ่งได้รับงบประมาณมากขึ้น (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 6)

การบริหารจัดการศึกษาในเขตการศึกษาที่ 11 ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ และสุรินทร์ มีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาทั้งสิ้นรวม 414 โรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่ค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับเขตการศึกษาอื่นในภูมิภาคเดียวกัน รวมทั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศเป็นภาคที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำที่สุด และมีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่าภาคอื่น ๆ (กฤษณ์ เทียบทิพย์. 2538 : 93) การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ต้องอาศัยงบประมาณของกรมสามัญศึกษา ดังนั้น การศึกษาถึงสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในเขตการศึกษาดังกล่าว จะเป็นการยกระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาให้ใกล้เคียงกับภาคอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นจึงสนใจที่จะศึกษาในเขตการศึกษาที่ 11 ว่าได้มีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีเสมอภาคมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำไปสู่การกำหนดนโยบาย การพิจารณาจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความเสมอภาคมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิด และวิธีการทางเศรษฐศาสตร์การศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์ความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543
2. เพื่อศึกษาความเสมอภาค ในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยมากำหนดนโยบายเชิงเศรษฐศาสตร์การศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ที่รัฐบาลมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความเสมอภาคมากขึ้น และนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ใกล้เคียงกัน ลดความเหลื่อมล้ำให้มีความแตกต่างกันน้อยลง ซึ่งจะส่งผลทำให้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติประสบผลสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาเฉพาะในสังกัดกรมสามัญศึกษา

ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณในการทำวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการทำการศึกษาคือเป็นข้อมูลจาก Second Dary Source และโดยวิธีตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดสรรทรัพยากร (Allocation of Resource)
หมายถึง การโยกย้ายทรัพยากรจากภาคการผลิตหนึ่ง (รัฐบาล) ไปสู่การผลิตผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด
2. ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา
หมายถึง การสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในการวิจัยนี้ใช้เกณฑ์ในการวัดความเสมอภาค 2 ประการคือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ และความเป็นกลางทางงบประมาณ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา
หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ , อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการโรงเรียน

4. การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

หมายถึง การดำเนินการ กิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่หน่วยงานทางการศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายมากที่สุด

5. เขตการศึกษาที่ 11

หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ประกอบด้วยจังหวัดชัยภูมินครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ

6. ปีงบประมาณ

หมายถึง ช่วงเวลางบประมาณ นับตั้งแต่ 1 ตุลาคม - 30 กันยายน ปีถัดไป

7. งบประมาณ

หมายถึง รายจ่ายที่รัฐบาลกำหนดไว้สำหรับส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจแห่งใดแห่งหนึ่ง จำแนกออกเป็น 10 หมวดดังนี้ คือ หมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย หมวดค่าวัสดุ หมวดครุภัณฑ์ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุน และหมวดรายจ่ายอื่น ๆ

8. งบดำเนินการ (หรืองบประจำ)

หมายถึง งบประมาณคือ หมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย หมวดค่าวัสดุ เงินอุดหนุนและหมวดรายจ่ายอื่น ๆ

9. ขนาดของโรงเรียน

หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2527 ซึ่งได้กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้ 4 ขนาด ดังนี้คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน
4. ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน

ขึ้นไป

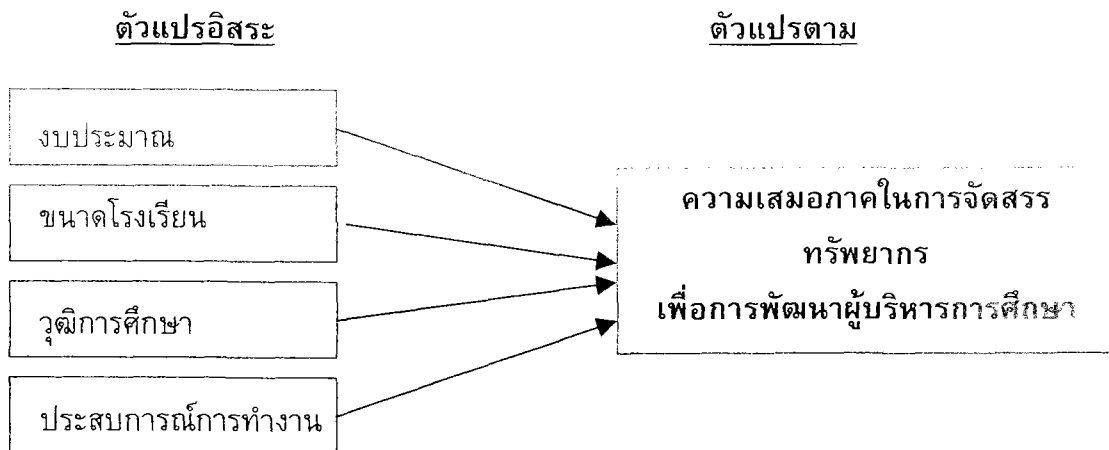
10. ประสิทธิภาพการทำงาน

หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารและการจัดการการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

11. วุฒิการศึกษา

หมายถึง ระดับความรู้ขั้นสูงสุดของผู้บริหารการศึกษา ที่ได้ศึกษาจากสถานศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการครูรับรอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย
(Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. จังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนมาก จะได้รับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนน้อย
2. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเสมอภาคเพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณที่ศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 - 2543) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวความคิดซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเป็นประเด็นดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
 - 2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา
 - 2.2 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
 - 2.2.1 ประวัติความเป็นมา
 - 2.2.2 วัตถุประสงค์
 - 2.2.3 อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.2.4 การดำเนินงานของสถาบัน
 - 2.2.5 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
3. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐบาล
4. ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาประเทศนั้น การพัฒนาคนเป็นงานที่สำคัญที่สุดในฐานะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาในส่วนอื่น ๆ บรรลุผลสำเร็จ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จ และเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การหรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ (จกกลนี้ ชุติมาเทวินทร์. 2542 : 4) ดังนั้น การเตรียมสร้างกำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพนั้น การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ การลงทุนจัดการศึกษาจึงควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หากมองในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจแล้ว การศึกษาควรเป็นการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนอง กับความต้องการของระบบเศรษฐกิจ (พรพรรณ เศรษฐธรรม. 2536 : 15) ดังนั้น ความสำคัญของการลงทุนทางการศึกษาจึงเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของมนุษย์

ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป (สำรวล ชุ่มเมืองปัก. 2542 : 102 ; อ้างอิงจาก จีระ หงส์ลดาธรรม. 2531 - 2532 : 23) ตามหลักวิชาเศรษฐศาสตร์ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการผลิต (Production Process) ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนแปลงคุณภาพของมนุษย์ให้ดีขึ้น มีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์เรียกว่า “ทุนมนุษย์” การลงทุนทางการศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างหรือสะสมทุนมนุษย์ นักเศรษฐศาสตร์จึงเรียกว่าเป็นการลงทุนด้านมนุษย์ (Human Investment)

การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาองค์กร เพราะคุณภาพของบุคลากรจะมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใด การให้โอกาสบุคลากรได้ทำงาน การสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้ฝึกอบรมในระดับสูงขึ้น จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น โดยจะต้องกำหนดให้มีนโยบายที่ชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอ และมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (พิไล จิรไกรศิริ. 2543 : 2 - 3)

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 296) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถ ที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์กรนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้น

ฮาร์บิสัน และ ไมเออร์ (Harbison & Myers. 1964 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capabilities) ของประชาชนในสังคม

บีช (Beach. 1970 : 375) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

สก๊อต และ มิทเชล (Scott & Mitchell. 1972 : 281 - 282) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรแต่ละคนก้าวไปในที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

อับเบิน และ ฮิวส์ (Ubben & Hughes. 1992 : 285) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ความต้องการมากกว่าโปรแกรมการฝึกอบรม แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการพัฒนาการฝึกอบรมทักษะที่ดี คือส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชูเลอร์ (Schuler. 1997 : 26) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กรให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนายจ้าง บริษัท และสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของทุกองค์การโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่หรือเล็ก

แบลิตตัน และ เจฟเฟอร์ (Bratton & Jeffrey. 1999 : 14-15) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ส่วนของความรู้และการกำหนดการปฏิบัติซึ่งอธิบายธรรมชาติของงาน และการกำหนดความสัมพันธ์ของนายจ้าง ซึ่งครอบคลุมขอบเขตหน้าที่ 5 ประการคือ

1. การควบคุม : การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ กับงานในองค์กร ซึ่งปฏิบัติโดยตรงได้คือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรใหม่

2. การให้รางวัล : การบริหารระบบการให้รางวัล กระทำได้โดยการตีราคางาน กระทำการประเมิน ให้ผลตอบแทน

3. การพัฒนาลูกจ้าง : การวิเคราะห์ว่าการฝึกอบรมสมาชิกใหม่เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างมีความรู้และทักษะที่จะปฏิบัติงานได้อย่างน่าพอใจ หรือเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร การประเมินการปฏิบัติงานสามารถพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างมีทักษะและความสามารถ

4. การรักษาลูกจ้าง : การบริหารและการตักเตือนเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สุขภาพและสวัสดิการ และสัญญาจ้างประจำของแรงงานตามกฎหมายระเบียบของพระราชบัญญัติ

5. ความสัมพันธ์ของลูกจ้าง : การมีส่วนร่วมในสภาพแรงงานหรือที่ไม่ใช่สภาพแรงงาน ในสิ่งแวดล้อมของสหภาพประกอบด้วย การเจรจาระหว่างผู้จัดการและผู้แทนสหภาพมากกว่าการตกลงทำสัญญาที่มีผลกระทบที่เป็นผลร้าย

เดสเลอร์ (Dessler. 2000 : 2) กล่าวว่า หน้าที่พื้นฐาน 5 ประการในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ทั้งหมดนี้เป็นหน้าที่เป็นตัวแทนกระบวนการจัดการ กิจกรรมพิเศษในแต่ละหน้าที่ประกอบด้วย

การวางแผน : การสร้างเป้าหมายและมาตรฐาน บทบาทในการพัฒนาและการปฏิบัติ
การพัฒนาแผนและการพยากรณ์-การทำนาย

การจัดองค์การ : การให้งานเฉพาะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน การสร้างแผนงาน
การมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างช่องทางของอำนาจการบังคับบัญชาและการ
ติดต่อสื่อสาร การประสานงานของผู้ได้บังคับบัญชา

การสั่งการ : การตัดสินใจว่าอะไรเป็นชนิดของคนที่จะจ้างทำงาน การจัดหาลูกจ้าง
การคัดเลือกลูกจ้าง การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน ค่าตอบแทนของลูกจ้าง การประเมิน
การดำเนินงาน การให้คำแนะนำปรึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาลูกจ้าง

การเป็นผู้นำ : การมอบหมายงานให้ทำ การมีศีลธรรมในการดูแล การจูงใจผู้ได้บังคับ
บัญชา

การควบคุม : การกำหนดคุณภาพมาตรฐานระดับการผลิต การตรวจสอบ การเปรียบเทียบ
เทียบการดำเนินการกับมาตรฐาน การดำเนินการแก้ไขเปลี่ยนแปลง

ทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือส่วนที่จำเป็นที่จะต้อง
เติมเข้าไปในนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การที่กำลังจะไปสู่ความสำเร็จ นโยบายองค์การที่
กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบาย
ทรัพยากรมนุษย์ให้ใกล้เคียงกับขอบเขตของประเพณี ตลอดถึงเรื่องการเงินและเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานที่จำเป็น (Thomson & Mabey. 1994 : 7)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้า
ด้วยกัน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development : ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิม ๆ
ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development
: CD) เป็นการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าในองค์การ การพัฒนาองค์การ (Organizational
Development : OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การรูปแบบใหม่ การบูรณาการดังกล่าวจะ
ต้องมุ่งเน้นที่บุคคล ทีม และองค์การ ซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้
และองค์การแห่งการเรียนรู้ (दनय तेयनपुम. 2540 : 29 - 30) การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่าง
รวดเร็ว และการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดช่องว่างของความรู้ ทุกหน่วยงานจะ
ต้องมีการเตรียมพร้อมที่ดีที่สุด ซึ่งปัจจัยหลักก็จะต้องเป็นเรื่องของการศึกษาและฝึกอบรม ที่นับ
วันจะมีความจำเป็นมากขึ้น ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา ทั้งนี้เพราะการ
ศึกษาอบรมเป็นตัวชี้ขาด ในการสร้างความแข็งแกร่งและสร้างกำลังคน โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มี
การใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานคน ก็ยังทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม เพื่อให้คนมี
ทักษะที่สูงยิ่งขึ้น (จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์. 2542 : 6) กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการริเริ่มของบุคคลในองค์การผ่าน
กระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดการให้

ดังนั้น ทุกองค์การจำเป็นต้องอาศัยความสำเร็จ ที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ภายในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกไร้พรมแดน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายขอบเขตครอบคลุมเนื้อหา 3 เรื่อง คือ

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี (พยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 168) การฝึกอบรมเป็นการคาดหวังว่า เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ (สุริยา สุขอนันต์. 2535 : 10)

2. การศึกษา (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต (दनัย เทียนพุ่ม. 2540 : 31) การศึกษาที่องค์การใช้ก็เพื่อเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษานั้นบางครั้งต้องดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนรองรับเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต (สุริยา สุขอนันต์. 2535 : 10)

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์การ (พยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 167) มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ (สุริยา สุขอนันต์. 2535 : 11)

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่หลายรูปแบบ แต่ละองค์การสามารถนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงสรุปวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นโดยมุ่งที่จะพัฒนาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรมในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 161)

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์และจะเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ไปปฏิบัติ มากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยาย (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 140)

3. การสัมมนา เป็นวิธีการจัดให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เช่น ระดับหัวหน้างาน ระดับพนักงาน ได้มาช่วยกันศึกษาค้นคว้าหาคำตอบต่อปัญหาที่ได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ (พนัส หันนาคินทร์. 2542 : 95) การสัมมนาช่วยเพิ่มอัตราการเรียนรู้ และความจำ สร้างสภาวะการณ์ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถค้นคว้าหาคำตอบแก่ตนเอง ประเมินความคิดของตนเอง ทักษะ บุคลิกภาพ และความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2528 : 269)

4. การศึกษาต่อ การพิจารณาส่งไปศึกษาต่อในแขนงที่ต้องการ ในกรณีที่ต้องการต้องการปรับปรุงหรือขยายงาน การพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้น ๆ ก็เป็นสิ่งที่ควรจะทำ แต่ทั้งนี้ต้องแน่ใจว่าเมื่อได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อแล้ว จะต้องกลับมาทำงานให้อย่างแน่นอนหากการไปศึกษาต่อเป็นการเร่งให้เกิดอาการสมองไหลขึ้นแล้ว ก็ไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะกระทำ เพราะนอกจากจะเป็นการขาดคนที่มีความรู้ความสามารถสูงในการทำงานตามปกติแล้ว ยังเป็นการเสียเงินโดยไร้ประโยชน์อีกด้วย (พนัส หันนาคินทร์. 2542 : 103)

5. ทัศนศึกษาดูงาน การไปทัศนศึกษาดูงาน เป็นการอบรมนอกสถานที่เพื่อให้พบสถานการณ์จริง และเป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารหรือการฝึกอบรมที่ต้องอาศัยภาพของจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ และประหยัดเวลา (ทองฟู ชินโชติ. 2531 : 84)

2. การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2.1 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา

ตามที่มีการแข่งขันทั่วโลกและการติดต่อสื่อสารได้กลายเป็นเรื่องปกติ หลักการจัดองค์การได้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำองค์การ การให้ความดูแลเอาใจใส่เรื่องของการจัดการบริหารโรงเรียน และได้เริ่มให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมกันมากในการพัฒนาทักษะของผู้นำองค์การในการที่จะเสริมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Plas & Lewis. 2001 : 23) ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่และภาระกิจหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา คือตัวผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นตัวบ่งชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการศึกษาสูง และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาย่อมมีสูงขึ้น

ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความสำคัญของการรู้ถึงการทำงานร่วมกับชุมชน เข้าใจความสัมพันธ์ของการสื่อสารกับกลุ่มองค์กรและตัวแทนต่าง ๆ และผลกระทบของความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกับองค์กรนั้น ผู้บริหารเปรียบเหมือนนักการเมืองมาก เพราะต้องรู้ถึงท้องถิ่นที่ตั้งของประชากร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรและตัวแทนต่าง ๆ เหล่านั้น เพราะจะมีผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน (Webster, 1994 : 75) และเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารการศึกษาจะยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแนวทางปฏิบัติในการเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด โดยยึดหลักให้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในระดับปฏิบัติให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ในการบริหารจัดการศึกษาแบบใหม่ของสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินกิจการ สามารถพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จึงต้องเน้นการทำงานร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อร่วมกันจัดทำนโยบายการศึกษาดูแลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน จัดทำข้อเสนอตามงบประมาณในรูปแบบของเงินอุดหนุนเพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น สื่อแบบเรียนวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรของท้องถิ่น

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจแก่ผู้บริหารโรงเรียน 5 ประการ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่กรมสามัญได้รับมอบหมายให้ ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียน และรับผิดชอบงานของราชการของส่วนราชการนั้น
2. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กระทรวง กรม จังหวัดมอบหมายให้เป็นครั้งคราว
3. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบการเรียนการสอน การอบรม การสร้างสรรค์พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์ และการเลือกอาชีพในอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน
4. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้จัดให้มีการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบตามนโยบายติดตามผลงาน แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชู และประเมินผลเพื่อการพัฒนา
5. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้สร้างสัมพันธภาพอันดี และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนอันประกอบด้วยบ้าน วัด และโรงเรียน ตามนโยบายของชาติในเรื่องแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนนั้น กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนวปฏิบัติในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายงานหน่วยเหนือ คือ กรม กระทรวง และรัฐบาล แล้วนำมาวางเป็นนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบแผนงานโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดให้ทำ ในระยะเวลาใดและมีขอบเขตกว้างแคบมากน้อยเพียงใด ตามความเหมาะสมของแต่ละแผน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน งาน โครงการ และกิจกรรม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ โดยการพัฒนางานโครงการและจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบายแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุมตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอน จนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้น และเร่งรัด ให้ผู้รับผิดชอบ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินตามนโยบายเพื่อให้งานนั้นดำเนินการไปตามกำหนดเวลาของแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม ดูแล และนิเทศ ช่วยแก้ปัญหา พัฒนางานสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ จึงจำเป็นต้องกำหนดการติดตามผลงานนั้นเป็นระยะสั้น ระยะยาวตามความจำเป็น เพื่อผู้บริหารจะได้สังเกตและดูความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงานเพื่อการพัฒนา ประชาสัมพันธ์ และรายงานผล ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์และการรายงานผลต่อจังหวัด กรม และกระทรวง

ในการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนว่า คุณภาพของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน เป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องจัดลำดับให้อยู่ในลำดับแรกในการพัฒนาและจัดการโรงเรียน คุณภาพของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาที่ดีนั้น ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 87 - 90)

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student - Centered) จัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้นักเรียน และเพื่อช่วยทำหน้าที่ช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน

2. เสนอโปรแกรมที่หลากหลาย โรงเรียนจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรอบรู้ได้ จะต้องจัดโปรแกรมที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ เน้นการศึกษาเนื้อหาเชิงลึก

3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และผู้บริหารมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้

4. สร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน ครูและผู้บริหารจะต้องพร้อมเปิดรับความร่วมมือจากชุมชน และพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โรงเรียนดีมีคุณภาพพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูงในหมู่ครูอาจารย์ ร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในวิชาชีพแก่กัน

6. เน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร

7. จัดให้บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันควร การบริหารโรงเรียนมิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

8. ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โรงเรียนส่งเสริมการแก้ปัญหาที่นำมาซึ่งความสำเร็จบุคลากรทุกคนเป็นผู้ชนะ

9. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของโรงเรียน

2.2 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2.2.1 ประวัติความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งภารกิจดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะอย่างเป็นพิเศษ ในการที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการและความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานด้านการศึกษาอยู่เสมอ แต่โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการปฏิบัติงานย่อมไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ๆ ได้เพียงพอ ดังนั้นกรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโดยจัดฝึกอบรมขึ้นภายในกรม กอง ของตนกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่างานฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิดทฤษฎี เทคนิคและวิธีการบริหารใหม่ๆ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ เพื่อไม่ให้งานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวง

ศึกษาธิการ กระจัดกระจายและเกิดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในด้านการบริหารงาน และการปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ อีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้พิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 เล่มที่ 96 ตอนที่ 80 จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น ใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีฐานะเทียบเท่ากอง ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้ ประกาศจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาจำนวน 12 ศูนย์ โดยให้สำนักงานศึกษาธิการ เขตเป็นศูนย์การฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีศึกษาธิการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์ และ อธิการสถาบันราชภัฏที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นเป็นรองผู้อำนวยการศูนย์

2.2.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง ทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และนโยบายของทาง ราชการ

2. ให้การศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมผู้บริหารทางการศึกษาในระหว่างการ ประจําการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และนโยบายของทางราชการ

2.2.3 อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตาม พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วน ราชการ สป. พ.ศ. 2535 เพิ่มเติม พ.ศ. 2536 ดังนี้

1. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการบริการด้านวิชาการ และการบริหารการ ศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้ รับมอบหมาย

2.2.4 การดำเนินงานของสถาบัน

1. เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม และส่งเสริมผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และนโยบาย ของทางราชการ

2. ศึกษาวิจัยด้านการจัดการศึกษา เพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษา

3. ให้คำปรึกษาและการบริการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4. ให้บริการด้านวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษากับโรงเรียน และหน่วยงานอื่น โดยให้บริการด้านห้องสมุดและการฝึกอบรม

5. ประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการบริหารในระดับนานาชาติ

2.2.5 หลักสูตรการฝึกอบรม

สำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้กำหนดหลักสูตรของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1. หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา และอื่น ๆ การเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกตำแหน่งตั้งแต่เตรียมผู้ช่วยครูใหญ่ เตรียมผู้อำนวยการนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกโดยไม่มีการสอบแข่งขัน รูปแบบในการคัดเลือกได้กระทำกันหลายวิธี เช่น การประเมินตามแบบคัดเลือกโดยอาศัยคณะกรรมการระดับต่าง ๆ หรือ การคัดเลือกโดยการสอบ ซึ่งการคัดเลือกโดยการสอบนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะใช้วิธีการนี้

1.2 หลักสูตรเตรียมผู้บริหารนอกสถานศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานต่าง ๆ เช่น ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หลักสูตรนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ระบุให้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสังกัดสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ โดยจะต้องได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด จึงจะได้รับการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะเป็นผู้ติดตามผลว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วได้นำความรู้ และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการศึกษามากน้อยเพียงไร

2. หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ในเรื่องนโยบายที่อาจจะอาศัยบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรในรูปของคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยปัญหาต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในทางนโยบายและปัญหาในทางปฏิบัติ และเป็นบุคคลที่เป็นผู้ใช้อำนาจควบคุมให้มีการปฏิบัติการให้เป็นไปตามการวินิจฉัยสั่งการนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารระดับนี้จึงเน้นหนักในการเพิ่ม

พูนความรู้ เกี่ยวกับการใช้คนหรือการปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การประสานงาน การจูงใจบุคลากร ทักษะในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน และพัฒนางาน รวมทั้งการแก้ปัญหา การกำหนดเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรนี้จึงควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยวิชาในหลักสูตรควรเป็นวิชาการวางแผน การบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ ศิลปะการเป็นหัวหน้าคน หลักการปกครองบังคับบัญชา การตัดสินใจสั่งการ การวิเคราะห์ปัญหา ฉะนั้น หลักสูตรนี้จึงเน้นในรูปของการสัมมนาเพื่อเปิดโอกาส ให้นักบริหารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง มากกว่าการบรรยายอย่างเป็นทางการ

3. หลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญเทคนิคใหม่ ๆ ในด้านการบริหารและการจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติและกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรนี้ได้แบ่งย่อยออกเป็น 6 หลักสูตร คือ

- 3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมนักฝึกอบรม
- 3.2 หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรผู้ฝึกอบรม
- 3.3 หลักสูตรการจัดการโปรแกรมการฝึกอบรม
- 3.4 หลักสูตรการออกแบบและการให้โสตทัศนูปกรณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 3.5 หลักสูตรการจัดการฝึกอบรมและเทคโนโลยี
- 3.6 หลักสูตรอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรม

4. หลักสูตรการประชุมสัมมนาระดมความคิด โดยเตรียมผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการและการบริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการประชุมสัมมนาระดมความคิดจะเป็นส่วนสนับสนุนนโยบายการจัดการศึกษา ของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโปรแกรมสัมมนาดังต่อไปนี้

- 4.1 โปรแกรมการจัดการสำหรับนักฝึกอบรมและผู้อำนวยการฝึกอบรม
- 4.2 โปรแกรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 4.3 ผู้บริหารระดับสูงของกรม
- 4.4 ผู้บริหารระดับสูงของกอง
- 4.5 ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด
- 4.6 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของอำเภอ
- 4.7 หัวหน้าฝ่ายของหน่วยงานการจัดการศึกษา

3. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐบาล

ในประเทศกำลังพัฒนานั้น รัฐบาลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ และทำให้ระบบเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมั่นคง เพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนโดยทั่วไปให้ดีขึ้น ซึ่งรัฐบาลมีบทบาทหลายด้านต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ในแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์ รัฐบาลมีบทบาทหน้าที่หลักทางเศรษฐกิจสามประการ คือ การจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคม (Allocation Function) การกระจายรายได้ (Distribution Function) และการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (Stabilization Function) การจัดสรรทรัพยากรของรัฐส่วนใหญ่เป็นจำนวนมากใช้เพื่อจัดหาสินค้าและบริการขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน เช่น การศึกษา การสาธารณสุข การป้องกันประเทศ สวัสดิการและการประกันสังคม ฯลฯ นักเศรษฐศาสตร์มักจะวัดรายจ่ายของรัฐบาลเป็นสัดส่วนกับรายได้ประชาชาติหรือผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ซึ่งการขยายตัวของภาครัฐจะเน้นด้วยโครงการลงทุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งสร้างภาระผูกพันต้องงบประมาณในเวลาต่อมา (ปราณี ทินกร และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. 2540 : 5)

ตาราง 3 ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษากับงบประมาณทั้งหมด และร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษากับค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ปีงบประมาณ 2535 - 2544

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษากับงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด			ร้อยละของงบการศึกษา กับ GDP	
	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านการศึกษา	ร้อยละ	GDP	ร้อยละทั้งหมด
2535	460,400	85,664.4	18.61	2,830,914	3.03
2536	560,000	108,069.7	19.30	3,170,258	3.41
2537	625,000	121,973.1	19.52	3,630,805	3.36
2538	715,000	135,309.0	18.92	4,188,929	3.23
2539	843,200	167,560.4	19.87	4,598,288	3.64
2540	944,000	205,462.9	21.77	4,804,000	4.28
2541	800,000	201,707.6	25.21	4,635,925	4.35
2542	825,000	207,316.4	25.13	4,783,000	4.33
2543	860,000	220,620.8	25.65	5,137,000	4.29
2544	910,000	221,603.3	24.35	5,522,000	4.01

ที่มา : สถิติการศึกษาแห่งชาติปีการศึกษา 2539-2543 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 20)

จากตารางข้างต้น การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาที่รัฐบาลจัดสรร เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งจะมีในช่วง พ.ศ. 2538 ที่มีอัตราลดลงเนื่องจากเป็นช่วงที่ประเทศไทยเริ่มประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ การพิจารณาภาพการใช้จ่ายของรัฐบาลในลักษณะที่เป็นอยู่ ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศหรือไม่นั้น เราอาจพิจารณาได้จากลักษณะการใช้จ่ายหรือการจัดสรรเพื่อกิจการต่าง ๆ ที่เป็นตัวเลขนั้นสอดคล้องกับระดับการพัฒนาประเทศ เหมาะสมกับโครงสร้างของประชากร หรือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ในการทำหน้าที่เหล่านี้รัฐบาลอาจจะใช้ระบบภาษีอากร รายจ่ายรัฐบาล การก่อกองหนี้สาธารณะ รวมถึงการตราตัวบทกฎหมายเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจไปในทิศทางที่ต้องการ

เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ หลักในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่เนื่องจากความมีจำกัดของทรัพยากรซึ่งไม่มีประเทศใดในโลกที่จะมีทรัพยากรมากพอที่จะให้บริการแก่ประชาชนทั่วประเทศได้ทุกอย่างตามที่ต้องการโดยไม่มีขอบเขตจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ความขาดแคลน และความมีจำกัดก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น หลักเศรษฐศาสตร์จึงมีความสำคัญในการช่วยตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เหมาะสมในการจัดสรรทรัพยากร (ลินดา เบลาร์ตันไส. 2538 : 12) สังคมโดยรวมทุกสังคมย่อมมีเป้าหมายหลักที่จะจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานในการจัดสรรทรัพยากรของสังคมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันได้แก่ ปัญหาที่ว่าสังคมควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อผลิตสินค้าและบริการอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด ควรใช้ส่วนผสมของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ อย่างไรในการผลิตสินค้าและบริการแต่ละชนิด จึงจะทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพที่สุดสินค้าและบริการต่าง ๆ เหล่านั้นที่ผลิตขึ้นมาแล้วนั้นผลิตเพื่อใคร หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสรรสินค้าและบริการต่าง ๆ ควรใช้กลไกอย่างไร ซึ่งเป้าหมายหลักของการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมี เป้าหมายหลักอยู่ที่สวัสดิการของสังคมโดยรวมสูงสุด

ก) การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพยากร บุคคล การเงิน และวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการจัดและพัฒนาศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงการจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นับเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ได้มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางการเงิน การส่งเสริมให้สถานศึกษาปรับปรุงเงินค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษา และการหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ เช่น จากการจัดบริการ รับจ้างและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาช่วยตนเองได้มากขึ้น แทนการพึ่งงบประมาณจากรัฐเพียงด้านเดียว (กฤษณ์ เทียบทิพย์. 2538 : 44)

ปัญหาขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ทุกสังคมหรือทุกประเทศจะต้องเผชิญก็คือ ปัญหาความขาดแคลน (Scarcity) ของทรัพยากรที่จะใช้เพื่อผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม กล่าวคือ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ที่ดิน แรงงาน ทุน และวิทยาการ

ต่าง ๆ ที่เราใช้ในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ นั้น จะถูกจำกัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อใช้ในการผลิตเป็นสินค้าและบริการ แต่ในขณะเดียวกันความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีขอบเขตจำกัด ดังนั้น จึงเกิดปัญหาสำคัญว่า ควรจะจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคมอย่างไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคมได้ดีที่สุด (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. 2541 : 13) ในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจการศึกษา ความขาดแคลนทรัพยากรจึงกลายเป็นแรงผลักดัน ให้มนุษย์แสวงหาวิธีการที่จะปรับปรุงหรือยกระดับศักยภาพ ความชำนาญและความรู้ความสามารถของตนให้สูงขึ้น เพื่อที่จะได้หาทางนำเอาทรัพยากรซึ่งมีอยู่จำกัดดังกล่าวไปผลิตเป็นสินค้าและบริการ แล้วแจกจ่ายไปยังประชาชนผู้บริโภคในระบบเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันตัวเองก็ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด (บุญพุ่ม เสนารักษ์. 2531 : 28 - 29)

ในปัจจุบันนี้เราสามารถกล่าวได้ว่าระบบเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ส่วนมากจะเป็นระบบเศรษฐกิจแบบผสม ซึ่งการตัดสินใจใช้ทรัพยากรการผลิตบางส่วนเป็นของเอกชน และ การตัดสินใจบางส่วนเป็นของรัฐ นั่นคือ รัฐมีส่วนเข้ามาแทรกแซงการจัดสรรทรัพยากรของสังคมโดยตรง ถึงแม้ในบรรดาประเทศที่ยืนยันความเป็นประเทศทุนนิยม เมื่อประเทศพัฒนา มากขึ้นบทบาทของรัฐในทางเศรษฐกิจก็มีสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ ทรัพยากรที่มีจำกัดส่วนหนึ่งจึงอยู่ภายใต้การจัดสรรของภาครัฐบาลเป็นจำนวนที่มากขึ้น

สำหรับความหมายของคำว่างงบประมาณ มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ คือ

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2541 : 382) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปของตัวเงิน ที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อขออนุมัติดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐสภา

มนัสสวัสดิ์ เกษบุญชู (2543 : 7) กล่าวว่า งบประมาณแผ่นดิน หมายถึง แผนการใช้จ่ายและการหารายได้ของรัฐบาล ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดแน่นอนลงไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย งบประมาณจึงสะท้อนถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า โดยผู้บริหารระดับสูงสุดของรัฐบาล

กัทธี และ รีด (Guthrie & Reed. 1991 : 276) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารสำคัญ ที่แสดงแบบแผนสำหรับการจัดสรร และการใช้จ่ายเงินขององค์การ

การจัดสรรงบประมาณย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิดเบื้องต้น ดังต่อไปนี้ (ศราวุธ ป้อมสินทรัพย์. 2542 : 18 - 19)

1. การจัดสรรแบบเท่ากันทุกหน่วย (Equalizing Expenditures Per Educational Unit) การจัดสรรแบบนี้แต่ละหน่วย จะได้รับงบประมาณเท่า ๆ กัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษาพบว่า ค่าใช้จ่ายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับไม่เท่ากัน

2. การจัดสรรเพื่อความเสมอภาคที่กระบวนการจัดการศึกษา (Equalizing Educational Processes Per Educational Unit) การจัดสรรงบประมาณต่อหน่วยการศึกษาที่เท่ากัน อาจไม่

ได้รับบริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ค่าใช้จ่ายบางท้องที่อาจสูงกว่าบางท้องที่ เงินเดือนครู อาจารย์ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในแต่ละท้องที่อาจแตกต่างกัน ดังนั้น หากต้องการบริการที่เท่าเทียมกันอาจต้องลงทุนสูงในบางท้องที่

3. การจัดสรรงบประมาณเพื่อความเสมอภาคที่ผลผลิตของระบบ (Equalizing Educational Outputs) นักศึกษาที่มาจากสภาพแวดล้อมทางครอบครัวที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกัน มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมนั้น นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่ยากจน นักศึกษาที่เป็นชนกลุ่มน้อยมาจากชนบทห่างไกล ส่วนมากมักจะเรียนไม่ได้ดีเท่ากับผู้ที่มาจากครอบครัวที่ได้เปรียบทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ดังนั้น ถ้าจะยึดตามแนวความเสมอภาคที่ผลผลิตของระบบ ซึ่งโดยทั่วไปจะวัดด้วยคะแนนผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ ถ้าหวังจะให้ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาใกล้เคียงกัน ไม่ว่านักศึกษาจะมาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันเพียงใด นักศึกษาที่ด้อยโอกาสกว่า ก็น่าจะได้รับ การเสริมด้านที่ด้อยกว่านั้นด้วย โปรแกรมการศึกษาที่จัดให้ก็ต้องลงทุนมากกว่าการลงทุนให้กับนักศึกษาที่มาจากสภาพครอบครัวปกติ เช่น ชนกลุ่มน้อยต้องได้รับการพัฒนาด้านภาษาเป็นพิเศษ เป็นต้น ดังนั้น การลงทุนทางการศึกษาให้กับนักศึกษาที่ด้อยโอกาสจึงสูงกว่านักศึกษาที่มาจากสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าตามแนวความคิดนี้

สำหรับประเทศไทย การจัดสรรงบประมาณการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของรัฐบาล วิธีการจึงขึ้นอยู่กับระบบราชการซึ่งเป็นการบริหารแบบรวมอำนาจอยู่ศูนย์กลาง แต่เดิมนั้นการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีจะเริ่มต้นที่ส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Bottom-Up Process) นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2525 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ให้ความเห็นชอบในการนำระบบงบประมาณแบบแผนงานมาใช้ โดยจัดทำงบประมาณแบบเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง (Top-Down Process) (ศราวุธ ป้อมสินทรพย์. 2542 : 19 ; อ้างอิงจาก ไกรยุทธ ชีรตยาคีนันท์. 2528 : 26) กระบวนการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาซึ่งแบ่งเป็นงบดำเนินการ ได้แก่ หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค เงินอุดหนุน และหมวดรายจ่ายอื่น ๆ ส่วนงบลงทุน ได้แก่ หมวดครุภัณฑ์ และหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง กระบวนการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ 4M คือ Men(คน) , Money (เงิน) , Materials (วัตถุดิบ) , และ Machine (เครื่องจักร) ให้เกิดประสิทธิภาพในทางเศรษฐกิจสูงสุดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ “คน” เพราะคนจะเป็นผู้นำทรัพยากรตัวอื่น ๆ ที่มีอยู่ไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และสร้างความเจริญให้กับองค์กร ไม่ว่าจะได้มาจากการใช้ความสามารถในการบริหาร คือ M ตัวที่ 5 : Management และนอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ยังมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากทรัพยากรตัวอื่น ๆ คือ ยังมีอายุงานมากยิ่งขึ้น

เพิ่มคุณค่าในตัวเองในขณะที่ทรัพยากรตัวอื่น ๆ ยิ่งใช้ยิ่งหมดและเสื่อมคุณภาพ (มาริสซา เซาว์ พฤตพิพงศ์. 2542 : 39)

การศึกษาจัดว่าเป็นสินค้าที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากสินค้าทางเศรษฐกิจ และมีลักษณะเป็นสินค้าสาธารณะ โดยเฉพาะในแง่ที่เป็นสินค้าคุณธรรมรวมอยู่ด้วย ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องเข้าแทรกแซง หรือจัดดำเนินการให้มีบริการทางการศึกษาตามความจำเป็น เป้าหมายที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อต้องการให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจสร้างความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจขึ้นด้วย ในทางเศรษฐกิจนั้นกลไกการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจมี 2 ระบบที่สำคัญ คือ กลไกตลาด (Market Mechanism) กับกลไกรัฐบาล ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษานั้น อาจดำเนินการได้โดยกลไก 3 ประเภทคือ (เทียนฉาย กิระนันท์. 2532 : 16)

1. กลไกตลาดเพียงกลไกเดียว
2. กลไกรัฐบาลเพียงกลไกเดียว
3. กลไกตลาดและกลไกรัฐบาลผสมกัน

นักวิชาการส่วนใหญ่จะสนใจเกี่ยวกับกลไก และวิธีการต่าง ๆ ของงบประมาณแผ่นดิน ปัญหาของทางเลือก (A Problem of Choice) ในการใช้เงินนั้นเกิดจากเงินมีไม่เพียงพอกับความ ต้องการ ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะพิจารณาถึงความต้องการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้เงิน อันจะก่อประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและองค์การ ในการบริหารกระบวนการงบประมาณแผ่นดิน ทั้งขั้นตอนการจัดทำงบประมาณและขั้นตอนการบริหารงบประมาณของรัฐ หรือทุกส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะที่ดีของการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน 4 ประการ คือ (อัมพร เซาว์การ. 2535 : 26 - 27)

1. ต้องเป็นศูนย์รวมเงินให้อยู่ในแหล่งเดียวกันทำให้รัฐหรือหน่วยงานสามารถพิจารณาอันดับความสำคัญก่อนหลังของงาน (Priority) ได้อย่างถูกต้องกับสภาพเศรษฐกิจและความต้องการอันแท้จริงของประชาชน หรือบุคลากรในหน่วยงานซึ่งจะเป็นกำลังผลักดันให้ระบบเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้

2. ต้องถือหลักการพัฒนา คือ การจัดทำงบประมาณนั้นต้องมุ่งพัฒนาในทุก ๆ ด้านของประเทศ หรือ หน่วยงานพยายามให้งบประมาณเป็นเครื่องมือนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศ หรือหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่โดยรัฐหรือหน่วยงานต้องระมัดระวังมิให้ใช้จ่ายในส่วนที่เรียกว่างบดำเนินการ (Current Expenditure) มากเกินไป และควรใช้จ่ายในงบลงทุน (Capital Expenditure) ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. ต้องถือหลักประหยัด คือ ต้องพยายามให้มีการใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ในงบประมาณของรัฐหรือหน่วยงานให้ได้ผลเต็มที่ ไม่ให้มีการใช้เงินผิดระเบียบ ผิดประเภท

4. ต้องมีระยะเวลาเหมาะสม คือ ต้องบริหารการจัดทำและการควบคุมงบประมาณตามระยะเวลาปีงบประมาณ (Fiscal Year) ซึ่งปีงบประมาณของประเทศไทยปัจจุบันเริ่มต้นวันที่

1 ตุลาคม และสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ในปีถัดไป และระยะเวลางบประมาณแต่ละครั้งเท่ากันเสมอ เพื่อให้เปรียบเทียบผลของงบประมาณแต่ละครั้งได้โดยสะดวก กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก่อนวันเริ่มปีงบประมาณถัดไป เป็นเวลาอย่างน้อยสองเดือน เพื่อให้รัฐสภาได้มีเวลาพิจารณาให้แล้วเสร็จทั้งสามวาระภายในระยะเวลา 90 วัน

งบประมาณเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์การทุกประเภท และเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องตระหนักถึงคุณค่าของงบประมาณที่มีอยู่ และคิดหาวิธีการดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยใช้งบประมาณให้น้อยที่สุด แต่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามวัตถุประสงค์มากที่สุด (ประชุม สนธิรักษ์. 2534 : 14) วิธีการงบประมาณของประเทศไทยในปัจจุบัน ยึดบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นหลักในการปฏิบัติ และต้องดำเนินการตามระบบงบประมาณที่นำมาใช้ปฏิบัติด้วย ระบบงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันคืองบประมาณแบบแผนงานและโครงการ (Planning - Programming - Budgeting System) หรือเรียกว่าระบบ PPBS (บุญทิวา สิริธรรค์. 2541 : 2) ระบบงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ เป็นระบบงบประมาณที่นำมาใช้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ และแบบแสดงผลงาน วิธีการงบประมาณตามระบบนี้จะเชื่อมโยงงบประมาณประจำปีให้มีส่วนสัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของภาครัฐบาล ตามที่กำหนดไว้ในแผนระยะยาวของประเทศ สามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือของรัฐบาล ในการบริหารประเทศให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นระบบงบประมาณที่สามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย เพราะตามปกติแล้วแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีระยะเวลา 5 ปี หากงบประมาณมิได้นำไปใช้ ในลักษณะที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติตามแผนดังกล่าวแล้ว การวางแผนก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ (ประชุม สนธิรักษ์. 2534 : 17) ส่วนประกอบที่สำคัญของงบประมาณแบบ PPBS นั้นได้แก่

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ หน่วยงานที่ของงบประมาณจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของโครงการหรือแผนงานที่จะทำ
2. การกำหนดแผนการทางด้านการเงิน หน่วยงานจะต้องกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินในการทำงานหรือการพัฒนาโครงการที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต
3. การวิเคราะห์การเลือกแผนการ หน่วยงานจะต้องทำการวิเคราะห์ทางเลือก และการใช้จ่ายแบบต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในด้านการบริหารและประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรหรือเงินงบประมาณนั้น แนวคิดการจัดทำงบประมาณแบบ PPBS นั้น เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในหลักวิชาการทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. 2541 : 391 - 392)

สำหรับการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ที่กรมสามัญฯได้รับจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งตามแผนงาน 7 แผนงาน ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 งบประมาณรายจ่ายตามแผนงานของกรมสามัญศึกษา

แผนงาน	งบประมาณ (บาท)
แผนงานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน	169,121,600
แผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	31,529,748,800
แผนงานจัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์	1,926,007,200
แผนงานส่งเสริมและพัฒนาพลานามัย	45,115,000
แผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน	357,149,100
แผนการวิจัยการศึกษา	4,131,500
แผนงานป้องกันการติดยาเสพติด	11,696,100

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 : 42

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่กรมสามัญศึกษาได้รับการจัดสรรสามารถแยกตามแผนงานในส่วนต่าง ๆ ได้ 7 แผนตามที่แสดงในตารางดังกล่าว งานด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะเป็นงานในส่วนของแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานงบประมาณได้แยกรายจ่ายออกเป็น 2 ด้าน คือ ค่าใช้จ่ายในการสัมมนา ฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในโครงการพัฒนาคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน

5. ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา

ความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษาของรัฐ เพราะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยแก้ปัญหา และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้เกิดความเป็นธรรม ดังนั้นในการจัดการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับความเสมอภาคทางการศึกษา เช่น สหรัฐอเมริกา มีนโยบายทางการศึกษาอยู่ 3 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และอิสระภาพ (Grams , Guthrie & Piece. 1978 : 12 - 13) ความเสมอภาคทางการศึกษาเป็น นโยบายสำคัญประการหนึ่ง ที่รัฐบาลหลายสมัยได้ให้ความสำคัญโดยตลอดมา ทั้งนี้ด้วยเจตนารมณ์ที่จะสร้างความยุติธรรมในสังคม และยกระดับชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพสูงขึ้นทางด้านการศึกษา รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาความเสมอภาคทางการศึกษา แต่ปัญหาความเสมอภาคทางการศึกษาก็ยังคงปรากฏอยู่ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. ระบบการจัดสรรงบประมาณไม่เอื้ออำนวยต่อความเสมอภาคทางการศึกษา
2. ความแตกต่างในคุณภาพทางการศึกษา
3. ความแตกต่างในโอกาส ในการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงกว่าการศึกษามัธยมศึกษา
4. ความไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา

สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางการศึกษานั้น มีอยู่หลายประการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เกิดจากปัญหาการจัดสรรงบประมาณของรัฐ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาโดยวิธีรวมอำนาจ จะส่งผลต่อความไม่เสมอภาคทางการศึกษาโดยตรง เกิดจากรัฐยังไม่กล้ากระจายทรัพยากรที่ไม่เสมอภาคกันเกินไปให้บริเวณที่ขาดแคลน ความแตกต่างของความมั่งคั่งร่ำรวยของทรัพยากรเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคทางการศึกษา (ประพันธ์ ธรรมไชย. 2537 : 28 - 29) ส่วนด้านความเสมอภาคทางคุณภาพการศึกษานั้น รัฐได้ดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มขึ้น และให้การสนับสนุนเป็นกรณีพิเศษแก่สถานศึกษาที่ยังด้อยคุณภาพในทุกระดับการศึกษา เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณค่าวัสดุฝึกปฏิบัติแก่โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาภาครัฐเป็นรายหัวส่วนสถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดให้ร้อยละ 60 - 80 ของค่าใช้จ่ายรายหัว สำหรับสถานศึกษาของเอกชนรัฐได้จัดเงินอุดหนุนให้เป็นรายหัวเช่นเดียวกัน โดยให้ร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายหัวของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาล (เฉพาะงบดำเนินการ) นอกจากนี้แล้วยังมีการดำเนินโครงการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การจัดตั้งศูนย์วิชาการจังหวัด ศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียน โครงการปรับปรุงโรงเรียนศึกษาขนาดเล็ก และโครงการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท (มพช.2) (กฤษณ์ เทียบทิพย์. 2538 : 30)

นักการศึกษาทั่วโลกได้ให้ความสนใจ ในเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษากันมาก โดยได้มีการศึกษาวิจัยและพิจารณาความเสมอภาคทางการศึกษากันในหลายรูปแบบ และมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กอร์ดอน (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 34 ; อ้างอิงจาก Gordon. 1972 : 423 - 434) ได้ให้คำนิยามความเสมอภาคทางการศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาพการณ์ 4 ประการ คือ

1. มีหลักประกันแก่บุคคลแต่ละคนให้ได้ศึกษาเล่าเรียนตลอดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งตามความสามารถของสติปัญญา
2. การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการทางการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน
3. บุคคลมีโอกาสนำทักษะและความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่โดยธรรมชาติและโดยการสร้างสมให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. บุคคลได้รับการถ่ายทอดและพัฒนาความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

ฮิลล์ (Hills.1982 : 42) ให้ความหมายความเสมอภาคว่า ความเท่าเทียมกันทางการศึกษา (Equality in Education) คือ ทุกคนจะต้องมีโอกาสที่เท่าเทียมกันที่จะได้รับการศึกษา

เดโนชกา (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 34 - 35 ; อ้างอิงจาก Dejnozka. 1983 : 56) ให้ความหมายของความเสมอภาคทางการศึกษา (Educational Equity) ว่าเป็นหลักการที่ว่า นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะมาจากเผ่าพันธุ์ เพศ อายุ ชาติดำเนิน ชนชั้น หรือคนพิการ จะได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยไม่มีลักษณะที่แตกต่างกัน และความเสมอภาคทางการเงิน (Financial Equalization) หมายถึง ความช่วยเหลือทางการเงินที่จัดให้ท้องถิ่นทางการศึกษา เพื่อลดความมั่งคั่งที่ไม่เท่าเทียมกัน

วินฟิลด์ (Winfield. 2000 : 442) กล่าวว่า ความเสมอภาคทางโอกาส คือการปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึง เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา อายุและการไร้ความสามารถ รวมถึงการกระทำการแยกแยะมนุษย์ภายในกรอบของความถูกต้องและการทำลาย องค์การที่มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์น้อย จะมีความชำนาญในการสร้างความเสมอภาคทางโอกาส

คำว่า “ความเสมอภาค” หมายถึง ทุกคนควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในอันที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างดีที่สุด เท่าที่ความสามารถของตนจะเอื้ออำนวย (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 6 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2519 : 3) ความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยในการแก้ปัญหาและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (บุญทิวา สิริรังศรี. 2541 : 1) เมื่อพิจารณาในแง่ของการลงทุนทางการศึกษาการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับงบประมาณหรือการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ซึ่งการสร้างเสมอภาค หมายถึง การสร้างความเป็นธรรมในการกระจายการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา

แนวความคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา (Equality of Educational Opportunity) เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ (บุญทิวา สิริรังศรี. 2541 : 17 - 18)

ประการแรก ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาเป็นอุดมคติที่สำคัญประการหนึ่งของสังคมเสรีประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะสังคมเสรีประชาธิปไตยให้การยอมรับในความเสมอภาคของบุคคลทุกคนย่อมมีความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ สถานภาพของแต่ละบุคคลย่อมมาจากความรู้ความสามารถของเขาเอง (Achieved Status) ไม่ใช่จะได้มาเพราะมีชาติกำเนิดสูง

ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา เป็นพัฒนาการที่มาจากความต้องการเสมอภาคทางการเมืองและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ในระบบสังคมแบบเปิดที่มีการแข่งขันกันสูง และไม่มี การจัดช่วงชั้นทางสังคมอย่างเด่นชัด การศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเลื่อนชั้นหรือการเคลื่อนที่ทางสังคม (Social Mobility)

ประการที่สอง เป็นความจำเป็นของนานาประเทศที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เข้าทำหน้าที่ต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า แต่การที่สังคมใดจะบรรลุถึงอุดมคติของความเสมอภาคในโอกาสทางศึกษาได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของสังคมนั้น ๆ

สำหรับประเทศไทยแนวนโยบายเกี่ยวกับความเสมอภาคทางการศึกษา สามารถมองเห็นได้จากแนวนโยบายของรัฐบาลแต่ละสมัย แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะต่าง ๆ ซึ่งจะกล่าวเน้นถึงความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา ความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ความเสมอภาคในการกระจายครูทั้งคุณวุฒิและจำนวน เป็นต้น ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530 - 2534) เป็นต้นมา เน้นความเสมอภาคทั้งในโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา รวมทั้งการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กล่าวถึงความเสมอภาคทางการศึกษาไว้ในหมวด 2 แนวนโยบายการศึกษาของรัฐบาลว่า “รัฐพึงระดมเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และผู้รับการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษา หาวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างท้องถิ่นและสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 55) ได้ให้แนวคิดที่เป็นหลักความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลไว้ คือ หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) คือ งานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าเทียมกันหรือคล้ายคลึงกัน ย่อมได้รับเงินเดือนเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) และผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยระเบียบและมาตรฐานเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ วินัย ฯลฯ

การบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะต้องจัดให้มีความเสมอภาค สอดคล้องและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แนวโน้มของการกระจายการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ จะเพิ่มขึ้นไปยังเขตการศึกษาต่าง ๆ ตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่ส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น แม้จะมีการกำหนดนโยบายและมีการปฏิบัติ ในเรื่องของความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างชัดเจน และต่อเนื่องแล้วก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏความไม่เสมอภาคทางการศึกษาอยู่หลายประการ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาของความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษา (เฉลิมชัย รัตนประยูร. 2535 : 10)

สถิติที่ใช้วัดความเสมอภาคทางการศึกษามีหลายประการ ทั้งสถิติที่ใช้กันทั่วไปและสถิติที่ใช้ในทางเศรษฐศาสตร์ สำหรับเกณฑ์ทางสถิติที่นิยมใช้วัดความเสมอภาค ได้แก่ 1) ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ โดยใช้สัมประสิทธิ์ความแปรผันและดรรชนีแมคลูน 2) ความเป็นกลางทางการงบประมาณโดยใช้โค้งลอเรนซ์กับดรรชนีจินิ

1. ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ (Permissible Variance) หลักการที่สำคัญของความแปรปรวนที่ยอมรับได้ คือ ต้องพยายามทำให้ความแปรผัน (Variation) ของการลงทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาลดน้อยลง โดยแนวความคิดนี้มีได้หมายความว่า ผู้บริหารการศึกษาทุกคนต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่มีจำนวนเท่ากัน แต่หลักการสำคัญของวิธีการสถิตินี้คือ ความแปรผันยิ่งลดลงหรือน้อยลงมาก ก็ยิ่งเป็นสิ่งปรารถนามากขึ้น ความแปรปรวนที่ยอมรับนั้นมีสถิติที่ใช้วัด 2 ประเภท คือ

1.1 สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variation) เป็นการเน้นการกระจายทั้งหมดของการลงทุน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในแต่ละปีลดลง ก็หมายความว่า การลงทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาที่มีความเสมอภาคมากขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของต้นทุนค่าใช้จ่ายรายหัวของผู้บริหารการศึกษา ที่คำนวณได้ถือเป็นเกณฑ์การวัดความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยการเปรียบเทียบแต่ละปีงบประมาณ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในแต่ละปีลดลง ก็หมายความว่า การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเสมอภาคมากขึ้น

1.2 ดรรชนีแมคลูน (Mcloone Index) เป็นวิธีสถิติที่ตรวจสอบความแปรผันของการกระจายของการลงทุนทางการศึกษาที่ต่ำกว่ามัธยฐาน (Median) การศึกษาเน้นที่การกระจายที่ต่ำกว่ามัธยฐาน มากกว่าจะเน้นที่การกระจายทั้งหมด หลักการของดรรชนีแมคลูนที่มีต่อความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษา คือการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับการลงทุนที่ต่ำกว่ามัธยฐาน เพื่อจะปรับค่าใช้จ่ายเหล่านั้นให้เข้าใกล้สู่ตำแหน่งมัธยฐาน การเปรียบเทียบ ดรรชนีแมคลูนของแต่ละปี ถ้าหากค่าดรรชนีมากขึ้นเรื่อย ๆ หมายความว่าความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามากขึ้น

2. ความเป็นกลางของการงบประมาณ (Fiscal Neutrality) หลักเกณฑ์ที่สำคัญของความเป็นกลางของการงบประมาณ คือ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษานั้น ไม่ควรขึ้นอยู่กับความมั่งคั่งของท้องถิ่น การคำนวณหาความเป็นกลางทางงบประมาณ ได้แก่

2.1 โค้งลอเรนซ์และดรรชนีจินิ (Lorenz Curve and Gini Index) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันมากในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งใช้ในการชี้บอกความแตกต่างของระดับความไม่เสมอภาคของการกระจายทรัพยากรทางการศึกษา และได้มีการปรับปรุงโค้งลอเรนซ์ที่ชี้ความแตกต่างของความไม่เสมอภาค ของการกระจายรายได้ทางเศรษฐศาสตร์ มาวัดความเป็นกลาง

ทางงบประมาณในการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยมีการเรียงลำดับความมั่งคั่งจากต่ำไปหาสูง แล้วคำนวณหาการกระจายร้อยละสะสม (Cumulative Percentage)

ดรชนีจินีใช้เปรียบเทียบกับโค้งลอเรนซ์ กับเส้นตรงของความเสมอภาคในอุดมคติ (Ideal Equity Straight Line) ซึ่งเป็นเส้นตรงทำมุม 45 องศา ผ่านจุดตัดบนแกนนอนกับแกนตั้ง ถ้าเส้นโค้งลอเรนซ์อยู่ห่างจากเส้นตรงแห่งความเสมอภาคในอุดมคติมากจะมีความเป็นกลางทางงบประมาณน้อย ดรชนีจินีจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ถ้าดรชนีจินีเท่ากับศูนย์ ก็แสดงว่ามีความเป็นกลางทางการงบประมาณที่สมบูรณ์ ถ้าดรชนีจินีต่างจากศูนย์ก็หมายความว่า มีระดับของความแตกต่างจากความเป็นกลางทางงบประมาณ นั่นคือ ค่าของดรชนีจินียิ่งน้อยหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ ก็จะทำให้มีความเป็นกลางทางงบประมาณมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2524 : 46 - 47)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ทำการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ทั้งงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยของต่างประเทศ ดังนี้

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุวัจน่า รัตนกุ่มมะ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการฝึกอบรมระหว่างประจำการที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบผลการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการผู้บังคับบัญชา ระดับ 6-7 หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน อันเป็นการพิจารณาการดำเนินการฝึกอบรมของกรมสามัญศึกษาโดยตรง และเพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรม แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรประจำการของสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการฝึกอบรมระหว่างประจำการของกรมสามัญศึกษาโดยภาพรวม มีผลเป็นที่น่าพอใจทั้ง ๆ ที่ได้รับวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนน้อย กรณีการสังเคราะห์เพื่อหารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีองค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้งด้านปริมาณและมีคุณภาพ รวมทั้งมีระบบการจัดการที่ดีและกระบวนการดำเนินการ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยข้อมูล การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดทำแผนเพื่อเสนอของบประมาณ จัดทำหลักสูตรและวางแผนฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลและการรายงาน

บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ระบบ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (Human Resource Development = HRD) 3 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์ การ และการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สพช. เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมตาม หลักสูตร เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนการฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการพัฒนาในรูปแบบอื่นยังมีน้อย การแก้ไขปัญหา คือ การเพิ่มการพัฒนาในรูปแบบอื่นให้มากขึ้น พัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน การบริหารของ สพช. ให้ชัดเจน และสอดคล้องการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพไว้ใน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบด้าน การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อรณพ จินะวัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอโปรแกรมการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผล การวิจัยทำให้ได้โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญ แนวคิด และหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และกลไกการดำเนินการ ซึ่งได้กำหนดแนวทาง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ ดังนี้ คือ (1) ให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ฯ ระดับกรม (2) ให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ ระดับเขตการศึกษา (3) ให้มีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (4) ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการในการวางแผน พัฒนาผู้บริหาร (5) ให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ (6) ให้มีศูนย์วิชาการเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษา (7) ให้สำนักงานสามัญ ศึกษาจังหวัดมีภารกิจในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนฯ ในจังหวัด (8) ให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน (9) ให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการ ศึกษา เป็นประจำทุกปี (10) ให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้ศึกษาดูงาน เป็นประจำทุกปี (11) ให้ มีการสัมมนากลุ่มแบบ Symposium ระดับประเทศ 2 ปี/ครั้ง

สำเริง พันธุ์ผัก (2541 : 74 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีปัญหาคือ ขาดการสำรวจและวางแผนการ ฝึกอบรม บุคลากรไม่มีส่วนร่วม วิทยากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ และได้รับการจัด

สรรงงบประมาณไม่เพียงพอ แนวทางแก้ปัญหา คือ สํารวจความต้องการก่อนการฝึกอบรม และควรจํัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากให้ความรู้

2. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน พบปัญหาคือ ไม่มีการสำรวจปัญหาความต้องการของบุคคลและหน่วยงาน ขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน งบประมาณค่าใช้จ่ายสูงและ หลักสูตรไม่สามารถตอบสนองงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ปัจจุบัน แนวทางแก้ปัญหา คือ ควรมีการมอบหมายให้ศึกษาดูงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบปัญหาคือ ไม่มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะของบุคลากร และการจัดบุคลากรปฏิบัติงานไม่เหมาะสม แนวทางแก้ปัญหา คือ ควรจัดบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและประสบการณ์

4. การพัฒนาตัวเอง ปัญหาคือ บุคลากรไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการศึกษาต่อ ในหน่วยงานไม่มีแหล่งให้ศึกษาค้นคว้าหาข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและ และมีข้อจํากัดเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงานประจำ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรจัดหาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า และการจัดให้มีการสำรวจข้อมูลความต้องการในการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ปัญหาคือ บุคลากรไม่ทราบนโยบายที่ชัดเจน การจัดสายงานการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานน้อยมาก แนวทางแก้ปัญหา คือ ควรจัดบุคลากรตามความเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และในการวางแผนควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

พิไล จิรไกรศิริ (2543 : 94 - 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดสรรให้มากขึ้นกว่าเดิม ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรควรคัดเลือกและให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่เข้ารับการพัฒนาในแต่ละกิจกรรมอย่างโปร่งใส รวมทั้งประเมินผลและปรับปรุงโครงการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ ตามความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษา

กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้ประสานงานการฝึกอบรม และด้านการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะต่อการดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คือ มีปัญหาเกี่ยวกับขาดการบริการจัดเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้มีความพร้อม และเนื้อหาหลักสูตรควรเน้นการปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี นอกจากนั้น ผู้เข้ารับการอบรมยังมีความเห็นว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรมีมนุษยสัมพันธ์เอาใจใส่ผู้เข้าอบรมมากกว่านี้ ห้องสมุดของสถาบันควรเพิ่มหนังสือที่ทันสมัย และตัววิทยากรผู้บรรยาย ไม่ควรเน้นเนื้อหาหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายของแต่ละวิชามากเกินไป

วิลาวัลย์ ไพโรจน์ (2540 : 2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีวิธีการบริหารงานทั้ง 6 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ งานปกครอง งานบริการ การบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารงานทั่วไป และผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการติดต่อประสานงาน การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน การนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน การเสริมสร้างระเบียบวินัยและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน

สรรเพชร แสนมาโนช (2542 : 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน พิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกทักษะ คิดค้นสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดแหล่งความรู้ที่เอื้อต่อการศึกษา ค้นคว้า จัดประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการบริหารงานภายในโรงเรียน ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานบุคลากร รวมทั้งจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดบรรยายภาคการทำงานเพื่อเอื้อต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

คูเปอร์ (Cooper. 1988 : 3214-A) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาอาชีพของผู้บริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่าปัจจุบันแนวความคิดในการพัฒนาวิชาชีพ คือข้อกำหนดที่เป็นความจำเป็นในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการเรียนรู้งาน และการแสดงการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การ งานวิจัยได้รวบรวมแนวความคิดพื้นฐานในทัศนคติของผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา จากผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลของรัฐแมสซาชูเซต ที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาจากภายนอก โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา 15 คน ได้ข้อสรุปของการศึกษาดังต่อไปนี้คือ (1) ผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหลายปี อาจเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารการศึกษา (2) ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่ว แข็งแรง ก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (3) ผู้บริหารการศึกษามีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นจากภายในโดยสมัครใจ (4) ประสบการณ์ฝึกอบรมของผู้บริหาร เริ่มตั้งแต่การเป็นที่ปรึกษา แก้ไขปัญหา ช่วยเหลือผู้บริหารคนอื่น และการทำงานร่วมกับครู

ซูซาน (Susan. 1995 : 1593-A) ศึกษาเรื่อง การสังเกตการเปลี่ยนแปลงทักษะการเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อต้องการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อสาเหตุที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ตัวครูบนบทบาทของผู้นำในระดับที่เหมาะสม จากการศึกษาพบว่าสิ่งที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูอยู่ที่ความนับถือและความเชื่อถือซึ่งกันและกัน การสร้างขวัญและกำลังใจและการยอมรับ เป็นการใช้กลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาหัวหน้าครู ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสาร และมีความสามารถในการคาดคะเน พฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับอุดมคติที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ สิ่งกระตุ้นทางอารมณ์ และการตัดสินใจโดยส่วนตัว ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารการศึกษา ต้องมีการยอมรับและสนใจในตัวครูรวมอยู่ด้วย การสื่อสารอื่น ๆ กิจกรรมพัฒนาการเป็นผู้ช่วยมืออาชีพ ทีมงาน ผู้ฝึกและที่ปรึกษา การเยี่ยมชมห้องเรียน และการติดตามงานพัฒนาบุคลากร

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐ

ศุภศักดิ์ แก้วขาว (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ผลการศึกษาพบว่า

1. การจัดสรรและการใช้งบประมาณเพื่อการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญาบัตร ในระยะ 5 ปี พบว่า กรมการฝึกหัดครูใช้งบประมาณเพื่อการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร เป็นงบดำเนินการ ร้อยละ 41.34 งบลงทุน ร้อยละ 58.66 ส่วนการผลิตครู

ระดับปริญญาบัตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นงบดำเนินการ ร้อยละ 66.47 งบลงทุน ร้อยละ 33.53 และคณะศึกษาศาสตร์ เป็นงบดำเนินการ ร้อยละ 58.74 งบลงทุน ร้อยละ 41.26

2. เปรียบเทียบการลงทุนระหว่างกรมการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่ารัฐต้องใช้งบประมาณเพื่อการผลิตครูทั้งสิ้น 2,503,974,100 บาท ซึ่งเป็นงบประมาณของกรมการฝึกหัดครู เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะศึกษาศาสตร์

3. การหาค่าใช้จ่ายเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรและระดับปริญญาบัตร พบว่า งบดำเนินการเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาครู ของกรมการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นสัดส่วนของงบดำเนินการ 1:2.25:2.69 งบลงทุนของนักศึกษาทุนทั้ง 3 ส่วนราชการ คิดเป็นสัดส่วนของงบดำเนินการ 1:0.58:0.91 ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบสภาพการผลิตและการลงทุนเพื่อการผลิตครู กับเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 คือ จำนวนครู ระดับประกาศนียบัตรมีจำนวนสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 3.27 ส่วนระดับปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 2.58 และระดับปริญญาบัตรของคณะศึกษาศาสตร์ ต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 29.22

สุกัญญา นิธิกร (2524 : บกคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อ การศึกษาระดับต่าง ๆ ในระหว่างปี พ.ศ. 2504-2523 ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนของงบดำเนินการและงบลงทุนในแต่ละระดับการศึกษา กว่าร้อยละ 50 เป็นงบดำเนินการ รายการใหญ่ที่สุดในงบดำเนินการในทุกระดับการศึกษาคือ รายจ่ายด้านบุคลากร เมื่อวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี แยกตามงบดำเนินการ และงบลงทุนให้แก่การศึกษาระดับต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณได้ทุ่มเทไปให้แก่การศึกษาระดับสูงอย่างมาก โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาได้รับงบลงทุนเพิ่มขึ้นในอัตราสูงสม่ำเสมอ ส่วนงบดำเนินการที่ได้รับการจัดสรรอยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกับระดับมัธยมศึกษา ถึงแม้ว่าจำนวนนักเรียนของระดับอุดมศึกษาจะมีจำนวนน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาว่า 6 เท่าตัว ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรงบประมาณต่อฐานะทางเศรษฐกิจของจังหวัดพบว่า รัฐมีความโน้มเอียงที่จะให้งบประมาณแก่จังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มากกว่าจังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า นอกจากนั้นยังพบว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยระหว่างทรัพยากรท้องถิ่นกับการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของท้องถิ่น ในระดับมัธยมศึกษาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาในระดับนี้ ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์รายหัวของจังหวัด แต่ไปขึ้นอยู่กับจำนวนโรงเรียนที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นลักษณะของการจัดสรรงบประมาณตามข้อผูกพันเดิม มากกว่าการเน้นความเสมอภาคในระดับจังหวัด

นงราม เศรษฐพานิช (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ต้นทุนและแหล่งที่มาของเงินทุนเพื่อการอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยจำกัดรับของรัฐเสียค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคมสูงที่สุด คือเป็น 6 เท่าของค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2-9 เท่าของค่าใช้จ่ายในสถาบันของรัฐประเภทอื่น ๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคล ปรากฏว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยจำกัดรับกลับเสียค่าใช้จ่ายที่คิดจากค่าเล่าเรียน และอุปกรณ์การเรียนเพียง 1 ใน 3 ของค่าใช้จ่ายของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนั้นยังเสียค่าใช้จ่าย น้อยกว่านักศึกษาในสถาบันของรัฐประเภทอื่น ๆ บางประเภท ทั้งที่การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยจำกัดรับของรัฐ ต้องเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงกว่ามาก แสดงให้เห็นถึงการเก็บค่าเล่าเรียนที่ไม่ได้สัดส่วนกับค่าใช้จ่ายที่แท้จริง เมื่อวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนที่สังคมได้รับจากการลงทุนในระดับอุดมศึกษา พบว่าไม่ได้มีค่าสูงกว่าอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในด้านอื่น ๆ อย่างเด่นชัด นอกจากนั้น อัตราผลตอบแทนทางสังคมยังมีค่าต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ ซึ่งให้อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่อสังคม น้อยกว่าอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลประมาณครึ่งหนึ่ง แสดงว่าการลงทุนที่เสียไปให้ผลตอบแทนต่อผู้เรียนอย่างคุ้มค่า มากกว่าผลตอบแทนที่สังคมได้รับโดยส่วนรวม ผลที่ได้จากการลงทุนและอัตราผลตอบแทนดังกล่าวข้างต้น มีส่วนทำให้ความต้องการในการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษาอยู่ในระดับที่สูงมาก จนทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน และยังทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ดังจะเห็นได้จากอัตราอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาของสาขาวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจำกัดของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนั้นยังทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรม

ประชุม สนธิรักษ์ (2534 : 63-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า จากสภาพในการบริหารงบประมาณ 4 ขั้นตอนมีปัญหาดังนี้คือ ปัญหาการเตรียมงบประมาณและนำเสนอข้อมูลประกอบการเสนอขอตั้งงบประมาณ ยังไม่มีกรอบแนวนโยบายให้ชัดเจนพอที่จะยึดเป็นหลักในการเสนอของงบประมาณ ปัญหาในการอนุมัติงบประมาณรายจ่าย คือหน่วยงานในส่วนภูมิภาคหรือแม้แต่ในส่วนกลาง มิได้มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการเสนอของงบประมาณ ไม่ทราบหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณแต่อย่างใด รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้รับในจำนวนที่ค่อนข้างจำกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้รับงบประมาณที่ไม่เพียงพอแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้และการอนุมัติเงินประจำงวดในบางงวดล่าช้าเกินไปเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติตามแผนงานโครงการ มีผลต้องล่าช้าไปไม่ทันกาลตามไปด้วย ดังนั้นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยเท่า ๆ กันยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงาน ปัญหาในการใช้จ่ายงบประมาณ คือ การเบิกเงิน การรับเงิน ไม่ปฏิบัติ

ตามระเบียบโดยเคร่งครัด เป็นสาเหตุให้เกิดการทุจริตขึ้นได้ ปัญหาในการควบคุมงบประมาณ การรายงานการใช้จ่ายเงินประจำงวดและการส่งงบการเงินประจำเดือน เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามเคร่งครัด การจัดทำล่าช้า การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง

อัมพร เชาว์การ (2535 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดสรรเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมัศึกษามีสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนระยะกลางและระยะยาว การประเมินผล การจัดสรรงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการตั้งเป้าประสงค์ จุดประสงค์ และนโยบาย ซึ่งมีสาเหตุใหญ่มาจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสภาพการจัดสรรเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกระบวนการจัดสรรงบประมาณตามกฎหมายซึ่งเหตุผลใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

พรพรรณ เศรษฐธรรม (2536 : 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ในการดำเนินการผลิตของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพ มีต้นทุนโดยเฉลี่ยสูงกว่าต้นทุน ณ เส้นขอบเขตต้นทุน (Cost Frontier) เท่ากับ 2,718.12 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.9 ของค่าเฉลี่ยของต้นทุนเฉลี่ย ณ เส้นขอบเขตต้นทุน อัตราความไม่มีประสิทธิภาพ (ต้นทุนที่ใช้จริงต่อต้นทุน ณ เส้นขอบเขต) เฉลี่ยเท่ากับ 1.64 ซึ่งแสดงว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

รังสรรค์ ฐานะพรพันธุ์ และ ไกรยุทธ วีระยาศินันท์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและระบบงบประมาณที่เน้นผล ส่วนแรกได้กล่าวถึงความสำคัญของปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในอนาคต ซึ่งทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนเข้าและออกระหว่างประเทศ อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะโครงสร้างระบอบประชาธิปไตย ที่ทำให้รัฐบาลนักเลือกตั้งมีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณขาดดุลในการสร้างคะแนนนิยมทางการเมือง ส่วนที่สองกล่าวถึงข้อบกพร่อง ของระบบการบริหารนโยบายการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าไม่เกื้อกูลต่อการชำระ และการแก้ปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า การกำหนดนโยบายเศรษฐกิจมหภาคในปัจจุบันมีลักษณะกระจัดกระจาย ไม่มีการประสานนโยบายต่าง ๆ เท่าที่ควร ส่วนที่สามเสนอแนะแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารนโยบาย ซึ่งผู้วิจัยเสนอให้ปฏิรูประบบการบริหารนโยบายการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยยึดถือหลักความน่าเชื่อถือ (Credibility) หลักความเป็นอิสระ (Independence) หลักความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility Assignment) หลักความโปร่งใส (Transparency) และหลักความรับผิดชอบ (Accountability)

ปราณี ทินกร และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล : กรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในระดับมหภาค ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการ

จัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาลในประเทศต่าง ๆ ประการแรก คือรายได้ของประเทศและระดับการพัฒนา กล่าวคือ เมื่อสังคมใดเริ่มกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรมความสัมพันธ์ของสถาบันต่าง ๆ จะมีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น รัฐบาลจึงมีแนวโน้มที่จะขยายบทบาทของตนในการกำหนด กำกับ หรือควบคุมความหลากหลาย ซึ่งทำให้รัฐบาลมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ประการที่สองคือปัจจัยด้านประชากร เช่น จำนวนประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การกระจุกตัวของประชากร จะมีอิทธิพลต่อความต้องการขั้นพื้นฐานจากรัฐ ประการที่สามคือ ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ทำให้ครอบครัวขยายมีบทบาทน้อยลง ทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทในด้านสวัสดิการทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ประการที่สี่ คือโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณของรัฐในสาขาต่าง ๆ ประการที่ห้าคือ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การกระจายรายได้ ปัญหาสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล และนอกจากนั้นจากผลการศึกษายังพบปัญหาในการจัดสรรงบประมาณ พบว่าการพิจารณากำหนดวงเงินงบประมาณในแต่ละปีจะมีระดับของงบประมาณในปีที่ผ่านมาเป็นฐานในการประมาณการ ดังนั้น กระทรวงหรือหน่วยงานใดที่เคยได้รับงบประมาณมาก และมีอำนาจต่อรองมากก็จะสามารถดึงทรัพยากรไปมาก

โรเบิร์ต (Robert. 1973 : 66A) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การใช้ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้เปรียบเทียบทางเลือกและเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยของค่าใช้จ่ายทางการศึกษา นโยบาย และกลยุทธ์ โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคน และการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในการลงทุนทางการศึกษา ซึ่งพบว่าการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนเป็นการเลือกเครื่องมือที่ดี การใช้ข้อมูลจากเทคนิคการวิเคราะห์ชนิดต่าง ๆ เพื่อต้องการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของต้นทุน การสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาเพื่อการวางแผนการลงทุนทางการศึกษา และวิเคราะห์นโยบายเป็นวิธีการที่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งจะต้องปรับปรุงพิจารณาชนิดของข้อมูลที่ใช้บ่อย การวิเคราะห์ทางเลือกปัจจัยการใช้จ่ายทางการศึกษากรณีศึกษานโยบายและกลยุทธ์ในมาเลเซีย การพิจารณาตรวจสอบกรณีศึกษาของค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อลงทุนในโรงเรียนพณิชยกรรมในมาเลเซียซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง (1) อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาในมาเลเซีย (2) การศึกษากำลังคน (3) การวิเคราะห์รายรับและค่าใช้จ่ายของโรงเรียนพณิชยกรรม (4) ศึกษาปัจจัยการผลิตหรือค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา

อนันต์ บำรุงไทย (2522 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาโดยส่วนรวมของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน

ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนระหว่างโรงเรียน ทั้งที่ได้จากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณต่างมีแนวโน้มของความแปรผันลดลง แสดงว่าการใช้จ่ายเงินในการลงทุนทางการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2516-2520 มีความเสมอภาคมากขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2524 : 103 - 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลทั่วราชอาณาจักร ในปีงบประมาณ 2518 , 2520 และ 2522 การวัดความเสมอภาคใช้เกณฑ์ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ ใช้สถิติในการวัด คือ สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และ ดรรชนีแมคลูน ความเป็นกลางทางงบประมาณ ใช้สถิติในการวัดวัด คือ โค้งลอเรนซ์และดรรชนีจินี จากการวิเคราะห์การถดถอย จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการลงทุนทางการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาสูงขึ้น แต่เป็นการเพิ่มในอัตราที่นำไปสู่ความไม่เสมอภาคมากขึ้น จากการวิเคราะห์เป็นรายปีงบประมาณพบว่า เงินงบประมาณของรัฐบาลส่งผลต่อความเสมอภาค มากกว่าเงินอุดหนุนจากเทศบาล สภาพการลงทุนทางการศึกษาในปีงบประมาณ 2518 มีความเสมอภาคมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณอื่น ที่ทำการศึกษา

สมพิศ จิตบำรุงธรรม (2527 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2523 , 2524 และ 2525 การวัดความเสมอภาคใช้เกณฑ์ในการวัด คือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ ใช้สถิติ คือ สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และดรรชนีแมคลูน จากผลการศึกษาพบว่า การลงทุนทางการศึกษามีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี การลงทุนต่อหัวและอัตราการเพิ่มขึ้นของการลงทุนต่อหัวโดยเปรียบเทียบกันตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการลงทุนต่อหัว และอัตราการเพิ่มเงินลงทุนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่กลับมีแนวโน้มของความไม่เสมอภาคมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น

เฉลิมชัย รัตนประยูร (2535 : 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนมัธยมศึกษามากที่สุด และโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง สภาพของการลงทุนทางการศึกษาเป็นเงินงบประมาณร้อยละ 85 และเงินนอกงบประมาณร้อยละ 15 การลงทุนทางการศึกษามีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี งบประมาณที่ใช้เป็นงบดำเนินการประมาณร้อยละ 87 งบลงทุนประมาณร้อยละ 13 เงินนอกงบประมาณที่มาจากเงินบำรุงการศึกษาร้อยละ 83 มาจากเงินบริจาคและเงินรายรับอื่น ๆ ร้อยละ 17 และในการวัดความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาโดยสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน แสดงว่าเงินนอกงบประมาณทำให้ความเสมอภาค ของการลงทุนทางการศึกษาน้อยลง การลงทุนทางการศึกษาจากเงินงบประมาณมีความแตกต่างและการกระจายตามขนาดของโรงเรียน ภูมิภาคที่ตั้งและสภาพที่ตั้งไม่มากนัก ส่วนการลงทุนทางการศึกษาจากเงินนอกงบประมาณมีความแตกต่างค่อนข้างมากตามขนาดและ

สภาพที่ตั้งของโรงเรียน แต่เมื่อรวบรวมการลงทุนทางการศึกษา จากเงินทั้งสองประเภทเข้าด้วยกันทำให้ความแตกต่างและการกระจายลดลง

ประพันธ์ ธรรมไชย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ต้นทุนและความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในการผลิตบัณฑิต ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยล้านนา ระหว่างปีการศึกษา 2530 - 2534 โดยมุ่งวิเคราะห์ต้นทุนส่วนบุคคลต่อปี ต้นทุนทางสังคมต่อคนต่อปี และวิเคราะห์ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ 2 ประการ คือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ความแปรผัน และตรรกะนี้แมคลูน เกณฑ์ประการที่สองคือ ความเป็นกลางทางงบประมาณ ได้แก่ ตรรกะนี้จูนกับโค้งลอเรนซ์ และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า การลงทุนทางการศึกษาของส่วนบุคคล ของนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีความเสมอภาคมากขึ้นในแต่ละปีการศึกษา แต่สาขาวิชาการศึกษาและศิลปศาสตร์ ยังไม่มีความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษา ของส่วนบุคคลในแต่ละปีการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาของสังคมในการผลิตบัณฑิต แต่ละสาขาวิชาของวิทยาลัยครูล้านนา ยังไม่มีความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของสังคมในแต่ละปีงบประมาณที่ทำการศึกษา แต่ถ้าเปรียบเทียบการลงทุนทางการศึกษาของสังคมระหว่างปีงบประมาณ 2530 และ 2534 จะมีความเสมอภาคมากขึ้น

บุญทิวา สิริธรรังศรี (2541 : 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า การลงทุนทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่ได้กำหนดให้ความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่คณะต่าง ๆ ทำให้การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ ภายใต้วงเงินที่ได้รับอนุมัติจากสำนักงานงบประมาณสู่คณะต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างกันและอาจก่อให้เกิดความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในระดับคณะขึ้นได้

ศราวุธ ป้อมสินทรัพย์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2539 - 2542 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา ในปีงบประมาณ 2539 - 2542 มีสัดส่วนสูงขึ้นทุกปี แต่งบประมาณที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับมีสัดส่วนลดลงทุกปี ความเสมอภาคและความเป็นธรรมของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาเพิ่มขึ้น 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ , สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และความเป็นธรรมลดลง 4 สาขาวิชา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และฝึกหัดครู สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ สาขาวิชาแพทยศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง

จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า ในเขตกรุงเทพมหานคร ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพิ่มขึ้นมี 5 สาขา ได้แก่ สาขาวิชามนุษย์

ศาสตร์ สาขาวิชาจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง . ความเสมอภาคลดลง 2 สาขาวิชา คือ สาขาศึกษาศาสตร์และฝึกหัดครู สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ความเสมอภาคเท่าเดิมมี 1 สาขาวิชาคือ แพทย์ศาสตร์ ในส่วนภูมิภาคพบว่ามีเสมอภาคและความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพิ่ม 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ และความเสมอภาคลดลง 6 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และฝึกหัดครู สาขาวิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาศาสนาและเทววิทยา สาขาวิชาจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ สาขาวิชาแพทย์ศาสตร์ และสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง

แอน (Ann. 1977 : 5968-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคทางการเงินของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย : ผลกระทบต่อผู้เสียภาษี ซึ่งรัฐแคลิฟอร์เนียอยู่ภายใต้การเสาะหาระเบียบที่จะปรับปรุงระบบทางการเงินของรัฐ เพื่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิเคราะห์เริ่มแรกได้มีการคาดการณ์ว่า การเปลี่ยนแปลงการเก็บภาษีของรัฐจะมีผลสำคัญต่อการศึกษา โดยเก็บภาษีค่าใช้จ่ายในอัตราที่ต่ำสำหรับครอบครัวที่มีรายได้น้อย และเก็บภาษีค่าใช้จ่ายสูงสำหรับครอบครัวที่ร่ำรวย งานวิจัยเรื่องนี้ได้ผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า รัฐแคลิฟอร์เนียมี 3 ทางเลือก คือ 1) การเก็บภาษีทรัพย์สิน 2) การสร้างความเสมอภาคในการเก็บภาษีของรัฐ และ 3) การเก็บภาษีรายได้เพื่อการศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทางเลือกในการเก็บภาษีจะมีผลกระทบต่อครอบครัวที่ร่ำรวยมากที่สุด

แฮนสัน (Hanson. 1986 : 418 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินในรัฐโคโลราโด ระหว่างปี 1973 - 1984 โดยใช้โค้งลอเรนซ์ และสัมประสิทธิ์ดรรชนีจีนี เพื่อวัดว่าพระราชบัญญัติการเงินในปี 1973 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายปฏิรูปความช่วยเหลือทางการเงินของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษาอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ในระยะปี 1974 - 1980 ผลของกฎหมายฉบับนี้ต่อความเสมอภาคทางการเงินยังมีน้อยอยู่ แต่ในช่วงปี 1981 - 1984 ปรากฏว่ามีการกระจายความเสมอภาคทางการเงินให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

คอนนอลลี (Connolly. 1987 : 4280-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของการทำให้เกิดความเสมอภาคทางการเงินเพื่อการศึกษา ที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับนักเรียนและความเสมอภาคของผู้เสียภาษีในรัฐฟลอริดา เพื่อที่จะตรวจสอบการจัดการเงิน การจัดหารายได้ของท้องถิ่นในรัฐฟลอริดา ในปี 1982 - 1983 ถึง 1986 - 1987 ผลการวิจัยพบว่า ความเสมอภาคลดลงในช่วง 5 ปีที่ทำการวิเคราะห์ การใช้การประเมินภาษีทรัพย์สินมาเป็นปัจจัยสร้างความเท่าเทียมกัน ทำให้ลดความเสมอภาคของนักเรียนและการปรับปรุงฐานของภาษีใหม่จะทำให้เป็นการเพิ่มความเสมอภาค

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น เพื่อต้องการที่จะให้ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ คือ ทรัพยากรทางการศึกษา อันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา แต่งานด้านการพัฒนาบุคลากรยังมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น ขาดการวางแผนร่วมกันและขาดการประสานงานที่ดี วิทยากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ พื้นฐานด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะของผู้บริหารไม่เหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้บริหาร คือ การขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอและเท่าเทียมกัน รัฐบาลได้จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบดำเนินการเพื่อเป็นรายจ่ายด้านบุคลากร และรัฐบาลมีความโน้มเอียงในการจัดสรรงบประมาณให้แก่จังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มากกว่าจังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า สภาพการลงทุนทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงบประมาณแผ่นดินมากกว่าเงินนอกงบประมาณ และเงินงบประมาณส่วนใหญ่ใช้เป็นงบดำเนินการ โรงเรียนขนาดเล็กมีการลงทุนต่อหัวและอัตราเพิ่มเงินลงทุนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แต่ก็ยังปรากฏให้เห็นปัญหาของความไม่เสมอภาคในจัดสรรงบประมาณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (2541 - 2543) เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 - 2543) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จำนวน 414 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 30% ของเกณฑ์ (Gay, 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Smampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 124 คน ตามตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 5 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (โดยแยกตามขนาดโรงเรียน)

จังหวัด	กลุ่มประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
นครราชสีมา	33	50	15	10	10	15	5	3
ชัยภูมิ	24	31	5	3	7	9	2	1
บุรีรัมย์	21	34	8	4	6	10	2	1
ศรีสะเกษ	44	37	5	5	13	11	2	2
สุรินทร์	47	30	6	2	14	9	2	0

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัย (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบถามระดับความคิดเห็น ของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไข สำนวน ภาษา ความคลอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้ถูกต้องและชัดเจน

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน แล้วนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้นก่อนนำไปใช้

4.1 การหาค่าอำนาจจำแนกกระทำโดยการรวบรวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน และเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ นำแบบสอบถามทั้งหมดมาเป็นตัวแทนในการหาค่าอำนาจจำแนก หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความแปรปรวน (Variance) แต่ละข้อของทั้งสองกลุ่ม จากนั้นนำมาหาค่าความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธี α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 169) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9106

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากกรมสามัญศึกษา และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ

2. สํารวจและเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร และงบประมาณเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารงบประมาณ กรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2541 - 2543

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยใช้วิธีการทางสถิติคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนะของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 5.00	หมายถึง สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	หมายถึง สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.50	หมายถึง สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติที่สำคัญ 2 ชนิดคือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ และความเป็นกลางทางงบประมาณ

1. ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ (Permissible Variance)

หลักการที่สำคัญของความแปรปรวนที่ยอมรับได้ ก็คือต้องพยายามทำให้ความแปรผัน (Variation) ของการลงทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาลดน้อยลง ความแปรผันยิ่งลด

ลงหรือน้อยลงมากก็ย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนามากขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จากเงินงบประมาณ ซึ่งชี้ให้เห็นผลของความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา สถิติที่ใช้วัดความแปรปรวนที่ยอมรับได้ คือ

1.1 สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variation)

เป็นเกณฑ์วัดความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะเน้นการกระจายทรัพยากรทางการศึกษา โดยการเปรียบเทียบแต่ละปีงบประมาณ หลักเกณฑ์สำคัญคือ ถ้าหากสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในแต่ละปีงบประมาณ มีค่าลดลงหมายความว่า การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเสมอภาคมากขึ้น

1.2 ดรรชนีแมคลูน (Mcloone Index)

การเปรียบเทียบดรรชนีแมคลูนของแต่ละปีงบประมาณ ถ้าหากดรรชนีแมคลูนมีค่ามากขึ้นเรื่อย ๆ หมายความว่า การจัดสรรหรือการกระจายทรัพยากรทางการศึกษา มีความเสมอภาคมากขึ้น วิธีการสถิตินี้ใช้ตรวจสอบความแปรผันของการกระจายของการลงทุนทางการศึกษา ที่ต่ำกว่ามัธยฐาน (Median) การศึกษาเน้นที่การกระจายที่ต่ำกว่ามัธยฐาน มากกว่าเน้นที่การกระจายทั้งหมด หลักการสำคัญของดรรชนีแมคลูน คือ ไม่ได้นิยามความเสมอภาคโดยการลดความแตกต่างของการลงทุนสูง และการลงทุนต่ำลง แต่หลักการของดรรชนีแมคลูนที่มีต่อความเสมอภาคโดยการใช้ความแปรผันที่ยอมรับได้ คือ ไม่ได้ลดการลงทุนลงแต่เพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับจังหวัดที่มีการลงทุนต่ำกว่ามัธยฐาน

2. ความเป็นกลางทางงบประมาณ (Fiscal Neutrality)

เกณฑ์ที่ใช้วัดความเป็นกลางทางงบประมาณ คือ

2.1 โค้งลอเรนซ์และดรรชนีจินิ (Lorenz Curve and Gini Index)

โค้งลอเรนซ์ เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันมากในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งใช้ในการชี้บอกความแตกต่าง ของระดับความไม่เสมอภาคของการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ถ้าโค้งลอเรนซ์อยู่บนเส้นตรงแห่งความเสมอภาคในอุดมคติ (Ideal Equity Straight Line) ถือว่ามีความเป็นกลางทางงบประมาณที่แท้จริง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ถ้าหากโค้งลอเรนซ์อยู่ใกล้กับเส้นตรงแห่งความเสมอภาคในอุดมคติมาก ก็แสดงว่ามีความเป็นกลางทางงบประมาณมาก ถ้าหากโค้งลอเรนซ์ห่างไปจากเส้นตรงแห่งความเสมอภาคในอุดมคติมาก ก็หมายความว่ามีความเป็นกลางทางงบประมาณน้อย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2524 : 46)

ดรรชนีจินิ ใช้เปรียบเทียบโค้งลอเรนซ์กับเส้นตรงของความเสมอภาคในอุดมคติ ซึ่งเป็นเส้นตรงทำมุม 45 องศา ผ่านจุดตัดของแกนนอนกับแกนตั้ง ดรรชนีจินิมีค่าระหว่าง 0 กับ 1 หากดรรชนีจินิเท่ากับศูนย์ ก็แสดงว่ามีความเป็นกลางทางงบประมาณที่สมบูรณ์ นั่นคือค่าของดรรชนีจินินี้ยิ่งน้อยหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ ก็จะทำให้มีความเป็นกลางทางงบประมาณมาก

นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจและจากการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ และเสนอผลการวิเคราะห์เชิงบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารการศึกษา

คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เกณฑ์ที่นำมาใช้วัดความเสมอภาค ได้แก่

2.1 ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ (Permissible Variance) สถิติที่นำมาใช้วัดความแปรปรวนที่ยอมรับได้ คือ

2.1.1 สัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันได้โดยหารส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วคูณด้วย 100 เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 178)

$$V = \frac{S.D}{\bar{X}} \times 100$$

เมื่อ V คือ สัมประสิทธิ์ของความแปรผันของต้นทุนเฉลี่ยรายหัวของผู้บริหาร

S.D คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกระจาย

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายเฉลี่ยรายหัวของผู้บริหาร

ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของต้นทุนค่าใช้จ่ายรายหัวของผู้บริหารการศึกษาที่คำนวณได้ ถือเป็นเกณฑ์การวัดความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยการเปรียบเทียบแต่ละปีงบประมาณ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในแต่ละปีลดลงก็หมายความว่า การลงทุน หรือการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารศึกษามีความเสมอภาคมากขึ้น

2.1.2 ดรรชนีแมคลูน (Mcloone Index)

ในการคำนวณหา ดรรชนีแมคลูน ได้คำนวณหา มัชยฐานของการกระจายของการลงทุนต่อหัวของผู้บริหารการศึกษา นำค่าของการลงทุนต่อหัวที่มีมัธยฐานคูณด้วยจำนวนผู้บริหารการศึกษาทั้งหมดที่ต่ำกว่ามัธยฐานผลลัพธ์ที่ได้ใช้เป็น ส่วน เศษคือการลงทุนทางการศึกษาทั้ง

หมดที่ต่ำกว่ามัธยฐาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536ข : 178 - 179)

$$\text{ดรรชนีแมคลูน} = \frac{\text{การลงทุนทางการศึกษาทั้งหมดที่ต่ำกว่ามัธยฐาน}}{\text{มัธยฐาน} \times \text{จำนวนผู้บริหารการศึกษาทั้งหมดที่ต่ำกว่ามัธยฐาน}}$$

ในการเปรียบเทียบดรรชนีแมคลูน ของแต่ละปีถ้าหากค่าของดรรชนีแมคลูนสูงขึ้นเรื่อย ๆ หมายความว่า ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามีมากขึ้น

2.2 ความเป็นกลางทางงบประมาณ (Fiscal Neutrality) ในการวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการทดสอบความเป็นกลางทางงบประมาณ ดังนี้

2.2.1 โค้งลอเรนซ์และดรรชนีจินิ (Lorenz Curve and Gini Index)

โค้งลอเรนซ์เป็นกราฟรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นวิธีการเปรียบเทียบลักษณะของการกระจายความถี่สะสม 2 อย่างในรูปเดียวกัน การวิจัยนี้จะสามารถเขียนกราฟโค้งลอเรนซ์ดังนี้

1. เรียงลำดับค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทางการศึกษาจากน้อยไปมาก
2. คำนวณร้อยละของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทางการศึกษา และร้อยละสะสมของจำนวนผู้บริหารการศึกษา โดยเรียงลำดับค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทางการศึกษาจากน้อยไปมาก
3. นำการกระจายร้อยละสะสมตามข้อ 2 มาเขียนเป็นกราฟ โดยให้ร้อยละสะสมของการลงทุนทางการศึกษาอยู่แกนตั้ง และให้ร้อยละสะสมของผู้บริหารการศึกษายอยู่บนแกนนอน
4. นำร้อยละสะสมของการลงทุน และร้อยละสะสมของผู้บริหารการศึกษามากำหนดจุดบนกราฟ ให้ครบทุกกลุ่ม แล้วลากเส้นต่อจุดต่าง ๆ จะได้รูปกราฟโค้งลอเรนซ์

ดรรชนีจินิ เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าโค้งลอเรนซ์ห่างจากเส้นตรงแห่งความเสมอภาคในอุดมคติมากน้อยเพียงใด คำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536ข : 181)

$$G = \frac{\sum_{i=2}^n (X_{i-1}Y_i - X_iY_{i-1})}{n}$$

เมื่อ G คือ ดรรชนีจินิ

X_i คือ สัดส่วนสะสมของจำนวนผู้บริหารการศึกษา ของจังหวัดที่ i

Y_i คือ สัดส่วนสะสมของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา

ค่าดรรชนีจินิจะมีค่าระหว่าง 0 - 1 ถ้าค่าที่คำนวณได้ออกมาใกล้ 0 มากเท่าใด ความเป็นกลางทางงบประมาณก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 11 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จากเกณฑ์ 2 ประการคือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ และความเป็นกลางทางงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ร้อยละของจำนวนผู้บริหารการศึกษาทั้งหมด สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (พ.ศ. 2541 – 2543)

ขนาดโรงเรียน	ปีงบประมาณ		
	2541	2542	2543
ใหญ่พิเศษ	5.62	5.32	5.80
ใหญ่	10.02	9.90	9.42
กลาง	45.48	45.65	43.96
เล็ก	38.88	39.13	40.82

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุดคือ ปี 2541 ร้อยละ 45.48 ปี 2542 ร้อยละ 45.65 ปี 2543 ร้อยละ 43.96 รองลงมาคือผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ปี 2541 ร้อย

ละ 38.88 ปี 2542 ร้อยละ 39.13 ปี 2543 ร้อยละ 40.82 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ปี 2541 ร้อยละ 10.02 ปี 2542 ร้อยละ 9.90 ปี 2543 ร้อยละ 9.42 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ ปี 2541 ร้อยละ 5.62 ปี 2542 ร้อยละ 5.32 ปี 2543 ร้อยละ 5.80

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จำแนกตามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหารการศึกษา (n = 124)	
	จำนวน (f)	ร้อยละ (%)
ขนาดของโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	50	40.3
- ขนาดกลาง	54	43.5
- ขนาดใหญ่	13	10.5
- ขนาดใหญ่พิเศษ	7	5.6
เพศ		
- ชาย	116	93.5
- หญิง	8	6.5
อายุ		
- ต่ำกว่า 40 ปี	4	3.2
- 41 – 50 ปี	77	62.1
- 51 – 60 ปี	43	34.7
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	69	55.6
- ปริญญาโท	55	44.4
ตำแหน่งการเป็นผู้บริหารการศึกษา		
- ผู้อำนวยการ	86	69.4
- อาจารย์ใหญ่	36	29.0
- ครูใหญ่	2	1.6
ระดับชั้น		
- ระดับ 7	40	32.3
- ระดับ 8	78	62.9
- ระดับ 9	6	4.8
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารการศึกษา		
- ต่ำกว่า 10 ปี	65	52.4
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	59	47.6

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหารการศึกษา (n = 124)	
	จำนวน (f)	ร้อยละ (%)
การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารการศึกษา		
- ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	61	49.2
- เคยได้รับการฝึกอบรม	63	50.8
จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมในปี 2541-2543		
- 1 – 5 ครั้ง	59	93.7
- 6 – 10 ครั้ง	3	4.8
- 10 ครั้งขึ้นไป	1	1.5
งบประมาณที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการสัมมนาหรือเข้ารับ การฝึกอบรมในปี 2541-2543 (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- งบประมาณส่วนตัว	51	41.1
- งบประมาณของรัฐบาล	52	41.9
- งบประมาณสนับสนุนจากองค์กรเอกชน	3	2.4
- เงินบำรุงการศึกษา	77	62.1

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 124 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ขนาดกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ขนาดใหญ่จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 และเพศหญิงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ผู้บริหารการศึกษาอายุต่ำกว่า 40 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 รองลงมาอายุ 41-50 ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และอายุ 51-60 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และระดับปริญญาโทจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

ตำแหน่งการเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับผู้อำนวยการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และตำแหน่งครูใหญ่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับขั้นการเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับ 7 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ผู้บริหารการศึกษาระดับ 8 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 และผู้บริหารการศึกษาระดับ 9 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในระหว่างปี 2541-2543 ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และผู้บริหารการศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2

จำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในปี 2541-2543 มีผู้บริหารการศึกษาเข้ารับการอบรมมากที่สุดจำนวน 1-5 ครั้งจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 93.7 รองลงมาคือจำนวน 6-10 ครั้งจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และ 10 ครั้งขึ้นไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

งบประมาณที่ผู้บริหารการศึกษาใช้เป็นค่าใช้จ่าย ในการสัมมนาหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารการศึกษาระหว่างปี 2541-2543 พบว่าผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ใช้เงินบำรุงการศึกษาร้อยละ 62.1 รองลงมาคืองบประมาณของรัฐบาลร้อยละ 41.9 งบประมาณส่วนตัว ร้อยละ 41.1 และงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรเอกชน ร้อยละ 2.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา (n = 124)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่านโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษามีความชัดเจน มากน้อยเพียงใด	3.27	0.88	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่านโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษาสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด	3.27	0.87	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่านโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษามีความทันสมัยและ ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองมากน้อยเพียงใด	3.40	0.80	ปานกลาง
4.	ท่านคิดว่ารัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณให้ แก่สถานศึกษาต่าง ๆ ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด	2.52	0.84	ปานกลาง
5.	งบประมาณสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงานของโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาแต่ละโครงการมีจำนวนเพียงพอกับ จำนวนผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด	2.44	0.71	น้อย
6.	แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษากรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541-2543 มีมากน้อยเพียงใด	2.49	0.67	น้อย
7.	กรมสามัญศึกษาจัดหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด	3.19	0.78	ปานกลาง
8.	กรมสามัญศึกษาสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้านการฝึกอบรมภายใต้ การจัดโดยกรมสามัญ มากน้อยเพียงใด	2.99	0.86	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา (n = 124)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
9.	กรมสามัญศึกษานับสนุนให้ผู้บริหาร การศึกษาเขตการศึกษาที่ 11 เข้ารับการฝึก อบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จากสถาบันหรือ หน่วยงานอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด	2.94	0.87	ปานกลาง
10.	ความเหมาะสมและความเพียงพอของอุปกรณ์ ในการฝึกอบรมที่กรมสามัญศึกษา จัดให้แก่ ผู้บริหารการศึกษามีมากน้อยเพียงใด	2.80	0.72	ปานกลาง
11.	วิทยากรผู้บรรยายที่กรมสามัญศึกษาจัดใน การฝึกอบรม มีคุณภาพและสามารถเสริม สร้างประสบการณ์แก่ผู้บริหารการศึกษาเขต การศึกษาที่ 11 ได้มากน้อยเพียงใด	3.37	0.80	ปานกลาง
12.	กรมสามัญศึกษาจัดสรรบุคลากรที่ให้บริการ ด้านการฝึกอบรมตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ และ ความสามารถในการดำเนินการฝึกอบรมมาก น้อยเพียงใด	3.22	0.81	ปานกลาง
13.	กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการ ศึกษา ไปทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ มากน้อยเพียงใด	2.31	0.88	น้อย
14.	กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการ ศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานต่างประเทศมากน้อย เพียงใด	1.66	0.80	น้อย
15.	กรมสามัญศึกษาจัดสรรเงินทุนสำรอง สำหรับ ให้ผู้บริหารการศึกษากู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปทัศนศึกษาดูงานมากน้อยเพียงใด	1.65	0.79	น้อย
16.	ท่านคิดว่าได้รับสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จากบุคคลและหน่วยงานภายนอกมากน้อย เพียงใด	1.86	0.89	น้อย
17.	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ จากการทัศนศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้ในงาน ด้านการบริหารจัดการศึกษาได้มากน้อย เพียงใด	3.60	0.81	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา (n = 124)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
18.	กรมสามัญศึกษาสนับสนุนให้มีโครงการ ประชุมและสัมมนาทางวิชาการ ให้กับผู้บริหาร การศึกษาเขตการศึกษาที่ 11 มากน้อยเพียงใด	2.90	0.76	ปานกลาง
19.	ทรัพยากรทางการศึกษาที่กรมสามัญศึกษา จัดสรรเพื่อการจัดประชุมและสัมมนาทาง วิชาการ มีความเหมาะสมกับจำนวนและความ ต้องการของผู้บริหารการศึกษามากน้อย เพียงใด	2.91	0.73	ปานกลาง
20.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนให้ผู้บริหาร การศึกษาในเขตการศึกษาที่ 11 ได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ศึกษา โดยการให้ลาศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด	3.10	0.86	ปานกลาง
21.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนทุนการศึกษาให้ กับผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 เพื่อศึกษาต่อภายในประเทศมากน้อยเพียงใด	2.52	0.99	ปานกลาง
22.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนทุนการศึกษาให้ กับผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 เพื่อศึกษาต่อต่างประเทศมากน้อยเพียงใด	1.80	0.86	น้อย
	รวม	2.74	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 มีความ
เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ
ว่าแตกต่างกันในความเหมาะสมตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาดังนี้

- ความเหมาะสมมาก - ข้อ 17 สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทัศน
(มีเพียง 1 ข้อ) ศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในงานการบริหารจัดการศึกษา
- ความเหมาะสมปานกลาง - ข้อ 1 นโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรม สามัญ
(รวม 14 ข้อ) ศึกษา มีความชัดเจน
- ข้อ 2 นโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญ
ศึกษาสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหาร
การศึกษา

- ความเหมาะสมปานกลาง - ข้อ 3 นโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญ
ศึกษา มีความทันสมัย และทันกับการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมือง
- ข้อ 4 รัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานศึกษาต่าง ๆ
ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- ข้อ 7 กรมสามัญศึกษาจัดหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา
- ข้อ 8 กรมสามัญศึกษาสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารการ
ศึกษาด้านการฝึกอบรมภายใต้การจัดโดยกรมสามัญ
- ข้อ 9 กรมสามัญศึกษาสนับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษาเขตการ
ศึกษาที่ 11 เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จาก
สถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ
- ข้อ 10 ความเหมาะสมและความเพียงพอของอุปกรณ์ในการฝึก
อบรมที่กรมสามัญศึกษาจัดให้แก่ผู้บริหารการศึกษา
- ข้อ 11 วิทยากรผู้บรรยายที่กรมสามัญศึกษาจัดในการฝึกอบรมมี
คุณภาพและสามารถเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้บริหาร
การศึกษาเขตการศึกษาที่ 11
- ข้อ 12 กรมสามัญศึกษาจัดสรรบุคลากรที่ให้บริการด้านการฝึก
อบรมตรงกับตำแหน่ง หน้าที่และความสามารถในการ
ดำเนินการฝึกอบรม
- ข้อ 18 กรมสามัญศึกษาสนับสนุนให้มีโครงการประชุมและสัมมนา
ทางวิชาการ ให้กับผู้บริหารการศึกษาเขตการศึกษาที่ 11
- ข้อ 19 ทรัพยากรทางการศึกษาที่กรมสามัญศึกษาจัดสรรเพื่อ
การจัดประชุมและสัมมนาทางวิชาการมีความเหมาะสมกับ
จำนวนและความต้องการของผู้บริหารการศึกษา
- ข้อ 20 กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษาในเขต
การศึกษาที่ 11 ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการ
บริหารจัดการศึกษาโดยการให้ลาศึกษาต่อ
- ข้อ 21 กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับ
ผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 เพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ

ความเหมาะสมน้อย
(รวม 6 ข้อ)

- ข้อ 5 งบประมาณสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาแต่ละโครงการเพียงพอกับจำนวนผู้บริหารการศึกษา
- ข้อ 6 แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543
- ข้อ 13 กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ
- ข้อ 14 กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานต่างประเทศ
- ข้อ 15 กรมสามัญศึกษาจัดสรรเงินทุนสำรองสำหรับผู้บริหารการศึกษากู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทัศนศึกษาดูงาน
- ข้อ 16 ได้รับการสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จากเกณฑ์ 2 ประการคือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ และความเป็นกลางทางงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ 2541 -2543 ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จากการใช้เกณฑ์ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ วิเคราะห์โดยอาศัยวิธีทางสถิติ คือสัมประสิทธิ์ของความแปรผันและตรงขั้นแมคลูน เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543

1.1 การวิเคราะห์ความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยสัมประสิทธิ์ความแปรผัน ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2541- 2543

หน่วย : บาท

	ปีงบประมาณ (Fiscal Year)		
	2541	2542	2543
เงินงบประมาณกรมสามัญศึกษา	31,812,889,400	29,804,927,200	32,214,289,900
งบพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารฯ	21,182,600	70,422,100	163,650,200

จากตาราง 9 สภาพการลงทุนทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรมสามัญศึกษา เงินงบประมาณโดยรวมของกรมสามัญศึกษา ในปีงบประมาณ 2542 ลดลงจากปี 2541 และเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2543 ส่วนงบพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณ

ตาราง 10 งบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 11

หน่วย : บาท

	ปีงบประมาณ (Fiscal Year)		
	2541	2542	2543
นครราชสีมา	26,994,714.00	83,219,412.00	239,449,732.00
ชัยภูมิ	50,534,624.00	85,424,893.00	76,302,411.00
บุรีรัมย์	36,409,945.00	35,362,423.00	22,295,000.00
สุรินทร์	37,865,960.00	31,219,306.20	41,697,772.16
ศรีสะเกษ	117,886,343.00	123,970,643.00	157,659,565.00

จากตาราง 10 แสดงสภาพการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นงบดำเนินงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 11 แยกตามปีงบประมาณ 2541 – 2543 ซึ่งสภาพการจัดสรรงบประมาณในแต่ละจังหวัด มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณที่ทำการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีแนวโน้มการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปีและเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากเป็นจังหวัดนำร่องในการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์สภาพการจัดสรรงบประมาณลดลงทุกปีงบประมาณ จังหวัดชัยภูมิการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2543 ลดลงจากปีงบประมาณ 2542 และจังหวัดสุรินทร์การจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2542 ลดลงจากปีงบประมาณ 2541

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน ของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543

ปีงบประมาณ	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน
2541	61.17
2542	52.82
2543	67.02

จากตาราง 11 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในปีงบประมาณ 2541 - 2543 ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันมีค่าเท่ากับ 61.17 , 52.82 และ 67.02 ตามลำดับ แสดงว่าการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 มีความเสมอภาคมากที่สุดในปีงบประมาณ 2542 รองลงมาคือปี 2541 และปีที่มีความเสมอภาคน้อยที่สุดคือปีงบประมาณ 2543

1.2 การวิเคราะห์ความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยดรรชนีแมคลูน ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ดรรชนีแมคลูนของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543

ปีงบประมาณ	ดรรชนีแมคลูน
2541	0.6282
2542	0.5685
2543	0.3476

จากตาราง 12 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 ด้วยดรรชนีแมคลูนของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้ ในปีงบประมาณ 2541 - 2543 ค่าดรรชนีแมคลูนมีค่าเท่ากับ 0.6282 ,

0.5685 และ 0.3476 ตามลำดับ แสดงว่าการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 มีความเสมอภาคมากที่สุดในปี 2541 เนื่องจากสภาพการกระจายการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2541 มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันมากที่สุด รองลงมาคือปี 2542 และปีงบประมาณที่มีความเสมอภาคน้อยที่สุดคือปีงบประมาณ 2543

2.การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาจากการใช้เกณฑ์ความเป็นกลางทางงบประมาณ วิเคราะห์โดยอาศัยวิธีทางสถิติ คือดรรชนีจินีและโค้งลอเรนซ์ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543

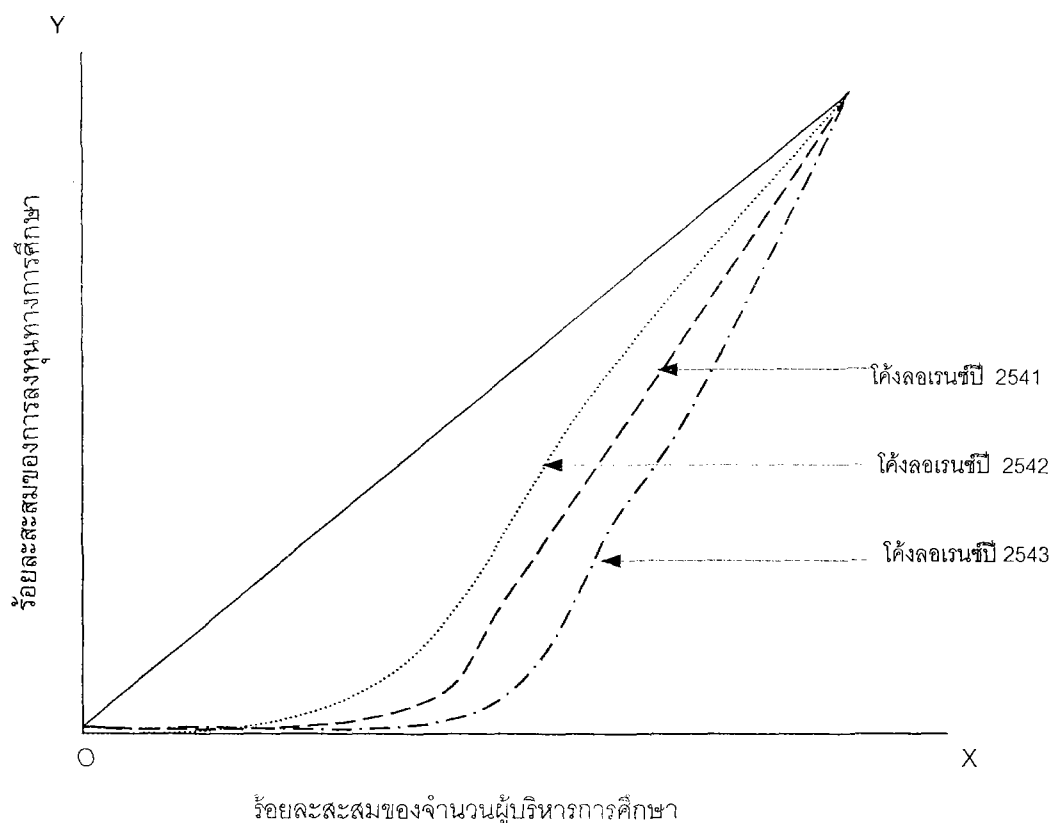
2.1 การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยดรรชนีจินีและโค้งลอเรนซ์ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ดรรชนีจินีของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543

ปีงบประมาณ	ค่าดรรชนีจินี
2541	0.2024
2542	0.1597
2543	0.3049

จากตาราง 13 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 ด้วยดรรชนีจินีของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้ ในปีงบประมาณ 2541 – 2543 ค่าดรรชนีจินีมีค่าเท่ากับ 0.2024 , 0.1597 และ 0.3049 ตามลำดับ แสดงว่าการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 มีความเสมอภาคมากที่สุดในปีงบประมาณ 2542 รองลงมาคือปี 2541 และ ปีที่มีความเสมอภาคน้อยที่สุดคือปีงบประมาณ 2543

โค้งลอเรนซ์ (Lorenz Curve) แสดงดรรชนีจินีของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2541 – 2543 แสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิโค้งลอเรนซ์ แสดงการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ระหว่างปี
งบประมาณ 2541 - 2543

จากภาพประกอบ 3 แผนภูมิโค้งลอเรนซ์แสดงการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543 ในปีงบประมาณ 2541 โค้งลอเรนซ์แสดงค่าดัชนีจีมีค่าเท่ากับ 0.2024 ปีงบประมาณ 2542 โค้งลอเรนซ์แสดงค่าดัชนีจีมีค่าเท่ากับ 0.1597 และปีงบประมาณ 2543 โค้งลอเรนซ์แสดงค่าดัชนีจีมีค่าเท่ากับ 0.3049 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ว่าความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีความเสมอภาคมากที่สุดในปีงบประมาณ 2542 เนื่องจากโค้งลอเรนซ์อยู่ใกล้เส้นตรงแห่งความเสมอภาค (เส้นทะแยงมุม 45°) มากที่สุดแสดงถึงความเป็นกลางทางงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือปีงบประมาณ 2541 และปีงบประมาณที่มีความเสมอภาคน้อยที่สุด คือปีงบประมาณ 2543 เนื่องจากโค้งลอเรนซ์อยู่ห่างจากเส้นตรงแห่งความเสมอภาคมากที่สุดแสดงถึงความเป็นกลางทางงบประมาณน้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543
2. เพื่อศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541 - 2543

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. จังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนมากจะได้รับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนน้อย
2. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเสมอภาคเพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณที่ทำการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา (ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่) สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 จำนวน 414 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 30% ของเกย์ (Gay, 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน 4 ขนาดคือ ใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลาง และเล็ก ได้กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 124 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9106

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากกรมสามัญศึกษา และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ
2. สืบค้นและเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 124 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร และงบประมาณเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารงบประมาณ กรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2541 - 2543

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยใช้เกณฑ์สถิติ 2 ประการคือ ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ โดยใช้

สัมประสิทธิ์ความแปรผัน และดรชนีแมคลูน และเกณฑ์ความเป็นกลางทางงบประมาณ โดยใช้ โค้งลอเรนซ์และดรชนีจินิ ในปีงบประมาณ 2541 - 2543

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ.2541-2543) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 พบว่า สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 – 2543) มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรและงบประมาณเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณ

สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนมาก มีแนวโน้มการได้รับการจัดสรรงบประมาณมากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541-2543) สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยใช้ เกณฑ์ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541-2543) พบว่า ปีงบประมาณ ที่มีความเสมอภาคมากที่สุดในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา คือปีงบประมาณ 2542 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2541 และปีที่มีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามีความเสมอภาคน้อยที่สุดคือปีงบประมาณ 2543

2.1.2 ดรชนีแมคลูนในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541-2543) พบว่าปีงบประมาณที่มีความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามากที่สุดคือ ปีงบประมาณ 2541 เนื่องจากสภาพการกระจายการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2541 มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันมากที่สุด รองลงมาคือปี 2542 และปีงบประมาณที่มีความเสมอภาคน้อยที่สุดคือปีงบประมาณ 2543

ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในยุคโลกาภิวัตน์ให้ก้าวทันต่อข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา และรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างฉลาด เพื่อการศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้องทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาระบบงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นการดำเนินการปฏิรูปการศึกษารั้งสำคัญ จะมีการปรับปรุงโครงสร้างและบริหารจัดการใหม่ ส่วนกลางต้องกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ลดกำลังข้าราชการ ส่วนกลางลงให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ใหม่

3. รัฐบาลพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษามากเป็นลำดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ป้อมสินทรัพย์ (2542 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2539 – 2542 ที่ได้กล่าวว่าสัดส่วนงบประมาณทางการศึกษาต่องบประมาณแผ่นดินทั้งหมดสูงขึ้นทุกปี งบประมาณด้านการศึกษาได้รับจัดสรรสูงเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณยังเน้นให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากรายงานสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2542 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า งบประมาณรายจ่ายระดับมัธยมศึกษาได้รับการจัดสรรเป็นลำดับที่สองรองจากระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร ปัญญาศรีธรรม (2521 : 106) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลงทุนในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้กล่าวว่าจากปีงบประมาณ 2518 เป็นต้นมารัฐบาลได้เริ่มให้ความสำคัญแก่การศึกษาระดับมัธยมศึกษามากกว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษา และอาชีวศึกษา

4. การที่ในระยะหลังการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้รับเงินงบประมาณเป็นจำนวนมากกว่าเดิมนั้น เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไปยังส่วนภูมิภาคมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนที่เรียนจบจากโรงเรียนประถมศึกษาในส่วนภูมิภาคได้ศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องถิ่นตน เป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาแก่นักเรียนในส่วนภูมิภาคมากขึ้นกว่าเดิม แต่ทรัพยากร เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาที่รัฐบาลจัดสรรเพิ่มขึ้นในทุกปีงบประมาณนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้บริหารการศึกษาแล้ว ยังมีไม่เพียงพอต่องานด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย รัตนประยูร (2535 : 72) ที่พบว่า มีการลงทุนทางการศึกษาต่ำสุดในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดใหญ่ ๆ ที่มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นจำนวนมาก เช่น จังหวัดนครราชสีมา จะได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณทางการศึกษามากกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในเขตการศึกษาเดียวกัน เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ได้รับการเลือกเป็นจังหวัดนำร่องในการแบ่งพื้นที่การศึกษา ดังนั้นในปีงบ

ประมาณ 2543 ซึ่งเป็นปีหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 จังหวัดนครราชสีมาจึงได้รับงบประมาณเพิ่มในอัตราที่สูง

4. การวิเคราะห์ความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความแปรปรวนที่ยอมรับได้ และความเป็นกลางทางงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ 2541 – 2543 จากผลการศึกษาพบว่า ปีงบประมาณที่มีความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษามากที่สุดคือปีงบประมาณ 2542 เนื่องจากเป็นปีที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้นรัฐบาลจึงได้สนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาไปสู่จังหวัดในเขตการศึกษาต่อฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด พบว่ารัฐบาลจัดสรรงบประมาณตามฐานงบประมาณของปีงบประมาณที่แล้วเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา นิธิกร (2524 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า รัฐบาลมีความโน้มเอียงที่จะให้งบประมาณแก่จังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าจังหวัดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยระหว่างทรัพยากรของท้องถิ่นกับการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์รายหัวของจังหวัด แต่ไปขึ้นอยู่กับจำนวนโรงเรียนที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัดอย่างมาก เป็นลักษณะของการจัดสรรตามข้อผูกพันเดิมมากกว่าการเน้นความเสมอภาคในการจัดสรรงบประมาณในระดับจังหวัดหรือเขตการศึกษาดังนั้นการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดโอกาสและความเป็นธรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณ ควรยึดหลักความเสมอภาค ดังที่ศราวุธ บ่อมสินทรัพย์ (2542 : 78) กล่าวว่า ถ้าหากจัดสรรให้เท่าเทียมกันมากขึ้น คือให้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกระจายลดลงมากยิ่งขึ้น ก็จะสามารถทำให้เกิดความเสมอภาคของการจัดสรรงบประมาณสูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541-2543) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารการศึกษา มีทัศนะในส่วนของ การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมมากในเรื่องการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทัศนศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารจัดการศึกษา (จากแบบสอบถามข้อที่ 17) ดังนั้น รัฐบาลโดยสถาบัน

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของตนมากกว่าจะมุ่งในเชิงทฤษฎีเท่านั้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา มีความเห็นว่ากรมสามัญศึกษาจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในระดับน้อยในเรื่อง โครงการให้ผู้บริหารการศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ (จากแบบสอบถามข้อ 13 ,14) กรมสามัญศึกษาจัดสรรเงินทุนสำรองสำหรับผู้บริหารการศึกษากุ้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทัศนศึกษาดูงาน (จากแบบสอบถามข้อที่ 15) การได้รับการสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกน้อย (จากแบบสอบถามข้อที่ 16) และการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับผู้บริหารการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศน้อย (จากแบบสอบถามข้อที่ 22) ดังนั้นรัฐบาลเห็นสมควรที่จะสนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นแบบอย่างหรือใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา เห็นว่างบประมาณสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน/แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (จากแบบสอบถามข้อ 5,6) ยังมีความเหมาะสมน้อย ดังนั้น รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาอย่างเพียงพอ และทำการติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาทุกโครงการ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับการจัดสรรงบประมาณในโครงการต่อไป

4. รัฐบาลควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณจัดตั้งเป็นกองทุนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ในจำนวนที่เพียงพอ และควรจัดเป็นแผนงบประมาณเฉพาะในส่วนส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา เช่น งบประมาณบริหาร งบวิจัยพัฒนางาน เป็นต้น และจัดตั้งเป็นกองทุนกุ้ยืมเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรจัดทำรางวัลให้กำลังใจหรือเกียรติบัตรรับรองคุณภาพแก่ผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น

5. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้แก่เขตการศึกษาต่าง ๆ นั้น ควรจะมีการหมุนเวียนการได้รับจัดสรรจำนวนมากในแต่ละปี จังหวัดหรือเขตการศึกษาใดที่เคยได้รับมากแล้วก็ควรจะลดการจัดสรรงบประมาณลง แล้วไปเพิ่มให้แก่จังหวัดหรือเขตการศึกษาที่ยังขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา จังหวัดหรือเขตการศึกษาใดที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นจำนวนมากและสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ด้วยเงินบำรุงการศึกษา รัฐบาลก็ควรลดจำนวนงบประมาณที่จะจัดสรรให้แก่โรงเรียนในจังหวัดนั้น และนำไปเพิ่มให้กับจังหวัดหรือเขตการศึกษาที่มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากเพื่อนำไปขยาย และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่นั้นให้มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีขึ้น

6. รัฐควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้ทุกโรงเรียนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถได้เข้ารับการอบรมพัฒนาดตนเองจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันทั้งผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ โดยจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนนโยบายและโครงการ ที่มี รวมทั้งควรสนับสนุนอุปกรณ์ เอกสาร และสื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะผู้บริหารการศึกษาคือหัวใจสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา และควรที่จะจัดสรรไปสู่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตชนบทที่ห่างไกลให้มากขึ้นด้วย เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานบนความขาดแคลนของทรัพยากรทางการศึกษา ขาดความเสมอภาคระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ

7. ควรจะมีโครงการในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งอย่างต่อเนื่องตามความก้าวหน้าทางวิชาการ (โดยเฉพะนโยบายของกรมไปสู่การปฏิบัติ) สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และควรจัดอบรมสัมมนาให้แก่ผู้บริหารการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิรูปการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

8 . ควรแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาคเอกชน สมาคม สโมสร มูลนิธิต่าง ๆ มาสนับสนุนการไปอบรม ประชุมสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงานของผู้บริหารการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีค่อนข้างจำกัด ดังนั้นรัฐบาลหรือผู้บริหารการศึกษาควรพยายามใช้จ่ายทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความเสมอภาค ในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาอื่น ๆ ด้วย เช่นระดับ ประถมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เนื่องจากผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบการบริหารจัดการการศึกษาของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างดียิ่ง

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในเขตการศึกษาอื่น ๆ ทั่วประเทศเพื่อทราบทัศนะของผู้บริหารการศึกษา และสามารถนำมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายและวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้เกิดความเหมาะสม เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการเข้ารับพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา

3. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ 2541-2543 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเป็นช่วงที่สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศประสบกับภาวะวิกฤตินับตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา ทำให้ทรัพยากรทางการศึกษาที่รัฐบาลจัดสรรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นควรมีการขยายระยะเวลาการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ในช่วงที่สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศเข้าสู่สภาวะปกติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ บุญฤทธิ์. (2537). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). รายงานสถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณ์ เทียบทิพย์. (2538). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2541). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2520). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520 - 2524). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- จงกลนี ชุตินาเทินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมชัย รัตนประยูร. (2535). ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชนิสา พงษ์โชคชัย. (2543). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคณะ สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บูดแบงก์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2532). วิธีใหม่ในการจัดการศึกษาของชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงราม เศรษฐพานิช. (2532). ต้นทุนและแหล่งที่มาของเงินทุนเพื่อการศึกษา. โครงการจัดแผนอุดมศึกษาระยะยาว, ทบวงมหาวิทยาลัย.

- บุญทิวา สิริรังศรี. (2541). ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). ปรินูญญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531). เศรษฐศาสตร์การศึกษา. บางแสน : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ. (2539). การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม สนธิรักษ์. (2534). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ ธรรมไชย. (2537). ต้นทุนและความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในการผลิตบัณฑิตของวิทยาลัยครู สหวิทยาลัยล้านนา. เชียงใหม่ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ปราณี ทินกร และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. (2540). การศึกษาแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายของรัฐบาลไทย:กรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ (ฉบับย่อ). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- พรพรรณ เศรษฐธรรม. (2536). การศึกษาประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิไล จิรไกรศิริ. (2543). การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ปรินูญญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัสสวัสดิ์ เกษบุญชู. (2543). ปัญหาการปฏิบัติงานในกระบวนการงบประมาณแผ่นดิน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าหน้าที่การเงินและงบประมาณ. ปรินูญญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มารีสา เชาวน์พฤตินพงศ์. (2542,กรกฎาคม - ธันวาคม). *Rungsit Business Review*. 2(3).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ และ ไกรยุทธ ชีรดยาคินันท์. (2539). *การบริหารเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและระบบงบประมาณที่เน้นผล*. มูลนิธิชัยพัฒนา,มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. การสัมมนาวิชาการประจำปี เรื่อง ปฏิรูปราชการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ลินดา เหล่ารัตน์ใส. (2538). *ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดบริการสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวัลย์ ไพโรจน์. (2540). *การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศราวุธ ป้อมสินทรัพย์. (2542). *ความเสมอภาคของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2539-2542*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภศักดิ์ แก้วขาว. (2519). *การวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2540). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. อุดรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์/สมพิศ จิตบำรุงธรรม. (2527). *ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สรเพชร แสนมาน้อย. (2542). *การบริหารงานบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จ.อุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ สส.ค. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สำรวล ชุมเมืองปัก. (2542). การศึกษาค่าใช้จ่ายส่วนตัวและปัญหาทางการเงินของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในเขต กรุงเทพฯ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานประมาณ. (2544). เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 เล่ม 8 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). รายงานสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- (2544). สถิติการศึกษาแห่งชาติปีการศึกษา 2539-2543. กรุงเทพฯ : สำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำเร็จ พันธุ์ฝึก. (2541). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ในวิธีการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จ.ปทุมธานี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา นิธิกร. (2524). การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาในระดับต่าง ๆ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุริยา สุขอนันต์. (2535). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษากรณีการฝึกอบรม ของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2543). บทสรุปรายงานการประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ : ก้าวแรกแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวิจนา รัตนภูมิ. (2537). การดำเนินการฝึกอบรมระหว่างประจำการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2524). รายงานการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลทั่วราชอาณาจักร. สงขลา : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2536ข). ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา *Research in Educational Administration*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน่วยที่ 11 การวิจัยเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณและความเสมอภาคทางการศึกษา.

- อรรณพ จินะวัฒน์. (2539). การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ บำรุงไทย. (2537). ความเสมอภาคของการลงทุนทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัมพร เชาว์การ. (2535). การจัดสรรเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- เอมอร ปัญญาศรีวรมย์. (2521). การลงทุนในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Ann , Millicent. (1977,March). "Equality In California School Finance : Impacts of Alternatives on Taxpayers", *Dissertation Abstract International*. 37(9) : 5968-A.
- Beach, Dale S. (1970). *Personal : The Management of People at Work*. 2nd ed.
- Bratton, John and Jeffrey, Gold. (1999). *Human resource management: theory and practice*. 2nd ed. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan.
- Cascio, Wayne F. (1998). *Managing human resource: Productivity, quality of work life, Profits*. 5th ed. Boston : Irwin Mcgraw-hill. International ed.
- Connoly , William John. (1987,June). Florida Finance Program Equalization Factors as Effective Determinants of Student and Taxpayer Equity, *Dissertation Abstract International*. 47 : 418-A.
- Cooper,Laura Ann. (1988). *The Professional Development of Principals : The Principal's Perspective*. Harvard University.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essential of Psychological Testing*. 4th ed. New York : Harper.
- Dessler, Gary. (2000). *Human resource management*. 8th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Garms, Walter I. , Guthrie, James W. and Pierce, Lawrence C. (1978). *School Finance : The Economics and Politics of Public Education*. Englewood. Cliffs N.J. : Prentice-Hall.
- Gay, L.R. (1990). *Educational Research*. 3rd ed. Singapore : Mcmillan.

- Guthrie ,James W. and Reed,Rodney J. (1991). *Educational Administration and Policy : Effective Leadership for American. Education*.Boston:Allyn and Bacon.
- Habison , Frederick H. & Myers , Charles A. (1964). *Education , Manpower and Economic Growth : Statgies of Human Resource Development*. New York : McGraw - Hill
- Hanson , Thomas James. (1995, August). "Wealth Equalization Trends : Colorado School Finance 1973 - 1984 ," *Dissertation Abstracts International*. 47(02) : 418-A.
- Hills,P.J. (Philip James). (1982). *A Dictionary of Education*. London : Routledge & Kegan Paul.
- Mcloone, Eugene P. (1965). *Profiles in School Support*. Waxhington, D.C.: U.S. Department of Health Education and Welfare.
- Plas, Jeanne M. and Lewis, Susan E. (2001). *Person-Centered Leadership for non profit organizations : Management that works in high pressure systems*. Thousand Oaks, California : Sage Publications, Inc.
- Robert, Ward McMeekin. (1973). *Analysis of Educational Expenditure Decisions in Developing Countries*. Harvard University.
- Schuler, Randall S. (1997). *Managing human resource*. 6th ed. Cincinnati, Ohio : South-Western College Pub.
- Scott, William G. & Mitchell, Terrace R. (1972). *Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis*. Homewood, Richard D. Lewin and Th. Dorrey Press.
- Susan ,Coyle K. (1995). *Teachers's and Principals' Perceptions of The Transformational Leadership Skills of Principals*. Northern Arizona University.
- Thomson, Rosemary and Mabey , Christopher. (1994). *Developing Human Resources*. Linacre House, Jordan Hill, Oxford OX2 8DP.Butterworth-Heinemann Ltd.
- Ubben , Gerald C. and Hughes , Larry W. (1992). *The Principal Creative Leadership for Effective School*. 2nd ed. Allyn and Bacon.
- Webster , William E. (1994). *Voices in the Hall : High School Principals at Work*. Bloomington,Inc. : Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Winfield, Peter W.,Ray , Bishop & Keith , Porter. (2000). *Core management for the students and practitioners*. Oxford, England; Boston : Butterworth Heinemann.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ ดร.สุชุม มูลเมือง
ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนติดตามประเมินผล
สังกัด สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ชื่อ นายธำรง ชูทัพ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ
สังกัด กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

3. ชื่อ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มวิจัยติดตามและประเมินผล
สังกัด กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

4. ชื่อ ดร.มรกต ศรีสุข
ตำแหน่ง นักวิชาการการศึกษา
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ข
จดหมายขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ท.ท.ม ๑๐๑๒/ ๑๓๘/๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณ มีสูงเนิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดา เทสนิยม และ อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรรณ มีสูงเนิน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑ ๓ ๕๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณพ มีสูงเนิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดา เทศนิยม และ อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ธำรง ชูทัพ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรรณพ มีสูงเนิน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ค้อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



ที่ ทบ ๑๐๑๒/ ๑๓๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณ มีสูงเนิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดดา เทศนิยม และ อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.มรกต ศรีสุข นักวิชาการศึกษา ๖ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรรณ มีสูงเนิน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๕๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรพรรณ มีสูงเนิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดดา เทศนิยม และ อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓) ในระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอรรพรรณ มีสูงเนิน ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๖๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๖ ๔๑๑๖



ที่ กธ 0806 9578

กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. 10300

๒๑ มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอรพรรณ มีสูงเนิน นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา จังหวัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2534-2543)" ในการนี้ ผู้วิจัย มีความประสงค์ขอนำเครื่องมือวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย

กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าเป็นความร่วมมือควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกรียงศักดิ์ รักเดช)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสามัญศึกษา

กองการมัธยมศึกษา

โทร 2828466 โทรสาร 2824096



ที่ ทม ๑๐๑๑(๖)/๐๖๖

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ เขตวัฒนา คลองเตย
กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เรียน ดร.สุขุม มูลเมือง

เนื่องด้วย นางสาวอรรณ มีสูงเนิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ.2541 – 2543) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดา เทศนิยม และ ดร.ประพัฒน์พงษ์ เสนาฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์

ทางภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติมา ลังซ์เกษม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
ประจำสาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐-๒๒๕๔-๔๑๑๖, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๕๓

โทรสาร ๐-๒๖๖๐-๔๓๖๔, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๕๓

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บริหารโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวอรรณณ มีสูงเนิน นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 - 2543)" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต การวิจัยในครั้งนี้จำเป็นต้อง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งความ คิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการ พัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ ข้อมูลจาก แบบสอบถามจะนำมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยกรุณาส่งแบบสอบ ถามฉบับนี้กลับคืนภายในวันที่ 16 กรกฎาคม 2544 และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรณณ มีสูงเนิน)
นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา
เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11
(พ.ศ. 2541 - 2543)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่) สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 - 2543)

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. แบบสอบถามสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะมีคุณค่าและมีประโยชน์มากสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใครขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 (พ.ศ. 2541 - 2543) และการลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำผลมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านเป็นผู้บริหาร

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

2. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

3. อายุ..... ปี

4. ระดับการศึกษา

- ☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาเอก
☐ ปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
☐ ปริญญาโท

5. ตำแหน่งการเป็นผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบัน

- ☐ ผู้อำนวยการ ระดับ.....
☐ อาจารย์ใหญ่ ระดับ.....
☐ ครูใหญ่ ระดับ.....

6. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

7. ในระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2543 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

- ☐ ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม
☐ เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน.....ครั้ง

8. งบประมาณที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการสมัคร หรือเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2543 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ งบประมาณส่วนตัว
☐ งบประมาณของรัฐ
☐ งบประมาณสนับสนุนจากองค์กรเอกชน
☐ เงินบำรุงการศึกษา
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (พ.ศ. 2541 - 2543)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (พ.ศ. 2541 - 2543) มีความเหมาะสมในระดับใด โดยพิจารณาดังนี้

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านคิดว่านโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษามีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
2.	ท่านคิดว่านโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษาสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด					
3.	ท่านคิดว่านโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษามีความทันสมัย และทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมากน้อยเพียงใด					
4.	ท่านคิดว่ารัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานศึกษาต่าง ๆ ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด					
5.	งบประมาณสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานของโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา แต่ละโครงการ มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด					
6.	แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษากรมสามัญศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2541-2543 มีมากน้อยเพียงใด					
7.	กรมสามัญศึกษาจัดหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด					
8.	กรมสามัญศึกษาสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารศึกษาด้านการฝึกอบรมภายใต้การจัดโดยกรมสามัญ มากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	กรมสามัญศึกษานับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จาก สถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด					
10.	ความเหมาะสมและความเพียงพอของอุปกรณ์ ในการฝึกอบรมที่กรมสามัญศึกษาจัดให้แก่ ผู้บริหารการศึกษา มีมากน้อยเพียงใด					
11.	วิทยากรผู้บรรยายที่กรมสามัญศึกษาจัดในการ ฝึกอบรม มีคุณภาพและสามารถเสริมสร้าง ประสบการณ์แก่ผู้บริหารการศึกษาได้มากน้อย เพียงใด					
12.	กรมสามัญศึกษาจัดสรรบุคลากรที่ให้บริการด้าน การฝึกอบรมตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ และความ สามารถในการดำเนินการฝึกอบรมมากน้อย เพียงใด					
13.	กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการศึกษา ไปทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศมากน้อย เพียงใด					
14.	กรมสามัญศึกษามีโครงการให้ผู้บริหารการศึกษา ไปทัศนศึกษาดูงานต่างประเทศมากน้อยเพียงใด					
15.	กรมสามัญศึกษาจัดสรรเงินทุนสำรอง สำหรับให้ ผู้บริหารการศึกษากู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปทัศนศึกษาดูงานมากน้อยเพียงใด					
16.	ท่านคิดว่าได้รับสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จากบุคคลและหน่วยงานภายนอกมากน้อย เพียงใด					
17.	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จาก การทัศนศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้ในงานด้าน การบริหารจัดการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด					
18.	กรมสามัญศึกษานับสนุนให้มีโครงการประชุม และสัมมนาทางวิชาการ ให้กับผู้บริหารการศึกษา มากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	สภาพการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				น้อย ที่สุด
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
19.	ทรัพยากรทางการศึกษาที่กรมสามัญศึกษา จัดสรรเพื่อการจัดประชุมและสัมมนาทางวิชาการ มีความเหมาะสมกับจำนวนและความต้องการ ของผู้บริหารศึกษามากน้อยเพียงใด					
20.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษา ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร จัดการศึกษา โดยการให้ลาศึกษาต่อมากน้อย เพียงใด					
21.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับ ผู้บริหารการศึกษา เพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ มากน้อยเพียงใด					
22.	กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้กับผู้บริหารการศึกษาเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ มากน้อยเพียงใด					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอะไรบ้าง เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา
เพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษาที่ 11 โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

1. การจัดสรรทรัพยากรจากรัฐบาล.....

.....

2. การระดมทรัพยากรจากชุมชน.....

.....

3. ความก้าวหน้าและแรงจูงใจ.....

.....

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรรณณ มีสูงเนิน

ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอรรรณ มีสูงเนิน
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/14 ซอยฟาร์มจระเข้ ถ.ท้ายบ้าน ต.ท้ายบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษา โรงเรียนสูงเนิน
พ.ศ. 2540	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา
พ.ศ. 2545	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ