

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 1.3 แนวทางของการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 1.4 วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 1.5 ผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและจัดการศึกษา
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.5 คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.6 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
3. ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี
4. บทบาท ภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ภายใต้การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 - 4.1 งานวิชาการ
 - 4.2 งานงบประมาณ
 - 4.3 งานบุคคล
 - 4.4 งานบริหารงานทั่วไป
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (school based decision making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การมีส่วนร่วม (participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับดูแล

3. การกระจายอำนาจ (decentralization) การกระจายอำนาจด้านบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

4. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารและกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การศึกษาสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป

1. ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายพอสรุปได้ ดังนี้

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

พิณสุดา สิริธรรังษี (2541, หน้า 35) ให้ความหมายการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหาร

การศึกษา จากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์, และคนอื่น ๆ (2541, หน้า 17) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (authority) และความรับผิดชอบ (responsibility) จากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่นเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

ประกอบ คุณารักษ์, และคนอื่น ๆ (2543, หน้า 91) กล่าวถึง การกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดเอกภาพในระดับนโยบาย มีความหลากหลายและความคล่องตัวในการปฏิบัติมากขึ้น โดยคาดหวังว่า เมื่อสถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจากการทำงาน ประสานร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นแล้ว ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่าง ยืดหยุ่นหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก, หน้า 10) กล่าวถึง การกระจายอำนาจว่า หมายถึง การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือการถ่ายโอน (transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปจากส่วนกลาง (กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และได้กล่าวถึงวิธีการกระจายอำนาจไว้ 4 ประการ คือ การแบ่งอำนาจ (deconcentration) การมอบอำนาจ (delegation) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (devolution) และการให้เอกชนดำเนินการ (privatization) ซึ่งเสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์, และคนอื่น ๆ (2541, หน้า 22-23) ได้ขยายความดังประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การแบ่งอำนาจ (deconcentration) เป็นการจัดสรร หรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่างในสายการบังคับบัญชา เพื่อสะดวกในการดำเนินกิจการ เช่น ถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค จังหวัดหรือหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ซึ่งได้รับการแบ่งอำนาจจะเป็นผู้รับผิดชอบในผลของตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2. การมอบอำนาจ (delegation) เป็นการที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางได้จัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กร เพื่อตัดสินใจได้เร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับขั้นขึ้นไป เป็นการถ่ายโอนอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานในการควบคุมของรัฐ เช่น อธิการบดีมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบอำนาจให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อธิบดีมอบ

อำนาจให้ผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียน เป็นต้น ผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3. การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (devolution) เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือระดับนโยบายไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมายกฎระเบียบเกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา ผู้โอนอำนาจได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนไปแล้ว ดังนั้นจึงไม่มีอำนาจหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในภารกิจที่ได้รับโอนไปแล้ว

4. การให้เอกชนดำเนินการ (privatization) เป็นการถ่ายโอนอำนาจให้เอกชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้เอกชนดำเนินการแทน หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุน ในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ขายกิจการของรัฐให้เอกชน สนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (2552, กุมภาพันธ์ 8) ได้ให้เหตุผลของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา ไว้ว่า

1. การจัดการศึกษาในหลายประเทศไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการตัดสินใจดังกล่าวโดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างกัน

2. จากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะช่วยตอบสนองความแตกต่างดังกล่าวได้ ทั้งยังสามารถระดมทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา และในขณะเดียวกันก็เป็นการกระจายการลงทุนทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

3. การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นรากฐานของการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะการกระจายอำนาจทางการศึกษานั้นให้โอกาสประชาชนในระดับท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในชุมชนของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการจัดการการศึกษา และการประเมินผลคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า "การจัดการศึกษาของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน"

4. การที่ในประเทศเดียวกันก็ยังคงมีความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นการลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่นหรือภูมิภาคในประเทศนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

5. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การกระจายตัวของประชากรทำให้เกิดความต้องการการบริการทางการศึกษาที่หลากหลายยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันการจัดการศึกษาอย่าง

เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้อง และตอบสนองความต้องการและความเร่งด่วนของแต่ละท้องถิ่น และแต่ละกลุ่มเป้าหมายก็มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นหนทางที่นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองดังกล่าวได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมแล้ว การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเองของประชาชนและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปอีกด้วย

6. การที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยตรงนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าดังที่กล่าวมาแล้ว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพของการศึกษาอีกด้วย การให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

7. การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการเสริมสร้างความสามารถให้กับท้องถิ่น (capacity building) อันหมายถึง การให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิตความเป็นอยู่และจุดหมายปลายทางแห่งชีวิตของตนและชุมชนของตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

8. การกระจายอำนาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่อุดมการณ์ทางประชาธิปไตยสู่ระบบและโครงสร้างที่ใกล้ชิดประชาชนได้มากกว่า โปร่งใสกว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วมและมีโอกาสในการตรวจสอบได้มากกว่าระบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง

บราวน์ (Brown, 1944, p. 25) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจทางการบริหาร การศึกษาว่า เป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การหรือตามระดับชั้นขององค์การ โดยให้ทุกส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา จะทำให้บางส่วนขององค์การมีความเป็นอิสระ (autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา คือ การปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

روبสัน, และแมทธิวส์ (Robson, & Mathews, 1995, p. 162) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจ (decentralization) ว่าหมายถึง การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียน โดยหลักการแล้ว เป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน

จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ สรุปเป็นความหมายของผู้วิจัยได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่าง หรือระดับปฏิบัติในส่วนต่าง ๆ ขององค์การโดยให้ทุกส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารและ

กระบวนการทางกฎหมายที่จะมอบอำนาจขั้นต้นและความรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 โครงสร้างงานสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาและชุมชนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา

1.2 ความหมายของการจัดการศึกษา

นักวิชาการศึกษา และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 5) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข (2543, หน้า 5) ให้ความหมายของการจัดการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษา ในด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามความต้องการของชุมชน

ปรีชา อนุรักษ์ (2544, หน้า 16) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในด้านระบบบริหารการศึกษา สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา และการจัดระบบการเรียนการสอน

วิทยากร เชียงกุล (2544, คำนำ) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้ใหม่ทั้งในระบบโรงเรียน จากสื่อสารมวลชน จากองค์กร และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจการเมือง และสภาพแวดล้อมทางสังคมทุกด้าน เพื่อสร้างคนและสังคมแบบใหม่ให้เป็นคนที่มีความรู้ควบคู่ไปกับจิตสำนึก มีสัมมาอาชีพควบคู่ไปกับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

พิระ พนาสุภน (2552, กุมภาพันธ์ 8) กล่าวว่า ความหมายของการจัดการศึกษา คือ การจัดตั้งโรงเรียน การจัดทำหลักสูตร และการจัดงบประมาณให้ เป็นต้น

ปรีชญา เวสารัชช์ (2552, กุมภาพันธ์ 8) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ตำนินยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคงสงบสุขเจริญก้าวหน้าทันโลกแข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษา ในด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ คนในสังคม

มีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์

2. ความเป็นมาและความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

2.1 ความเป็นมาของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่ามีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

1. ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (school based decision making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ

2. การมีส่วนร่วม (participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจ (decentralization) การกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543, หน้า 1-2) กล่าวถึง ความสำคัญของการกระจายอำนาจ ไว้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อระบบการศึกษาที่กำลังมีการปฏิรูปการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเท่าเทียมกัน มีความสำคัญต่อการพิจารณาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการติดตามประเมินผล อีกทั้งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการผลักดัน เอื้ออำนวย ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิรูปการศึกษามิบรรลุผลได้ โดยมีอุปสรรคและปัญหาน้อยที่สุด และช่วยลดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสและการได้รับบริการทางการศึกษา การรวมศูนย์อำนาจ การอาศัยรูปแบบเดียวในการปฏิบัติภารกิจภายใต้เงื่อนไข ที่แตกต่างกันหลากหลาย

สมชาย วงศ์สวัสดิ์ (2552, กุมภาพันธ์ 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ไว้ว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจถือเป็นเรื่องยิ่งใหญ่มาก ในฐานะผู้บริหารจะต้องสำนึกว่า ต้องเป็นตัวของตัวเอง ที่ต้องมีการฝึกบทบาทการเป็นผู้นำ ฝึกการเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เรียน การแบ่งความรับผิดชอบทางการศึกษาด้วยการกระจายอำนาจมาที่ผู้บริหาร เพราะปัญหาทางการศึกษาต่างๆ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะต้องจบที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา วงการศึกษาจะฟื้นและพัฒนาไปได้อย่างเร็วที่สุด จะทำให้การดำเนินงานทุกด้าน การประสานงานต่างๆ จะเป็นไปอย่างคล่องตัว อิสระ เต็มไปพร้อมกันทั่วประเทศ โดยไม่จำเป็นต้องรอแต่คำสั่งจากรัฐมนตรี หรือผู้บริหารจากกระทรวง ซึ่งส่วนกลางจะเป็นเพียงช่วยสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ การพัฒนาฝึกอบรม เป็นต้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2552, กุมภาพันธ์ 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ก่อให้เกิดการเรียกร้องคุณภาพการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชนเกิดการเรียนรู้ได้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จุดเน้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกระแสประชาธิปไตยที่เข้มแข็งขึ้น สังคมได้เรียกร้องการมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้นจนทำให้เกิดกระแสการกระจายอำนาจการปกครองตนเองของท้องถิ่น

จากการที่นักวิชาการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ สรุปเป็นความสำคัญ ของของผู้นักวิจัยได้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา จะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาขึ้น การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชนเกิดการเรียนรู้ได้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และช่วยลดปัญหา ความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสและการได้รับบริการทางการศึกษา มีความคล่องตัว และมีความอิสระในการบริหารงาน ส่งผลให้ การศึกษาพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว พร้อมกันทั่วประเทศ

3. แนวทางของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 21-23) กล่าวไว้ว่า เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาและจัดระบบการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งยังได้แยกกำหนดบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ไว้อย่างชัดเจน ตามขอบข่ายภารกิจการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว คือความพร้อมและเหมาะสมด้านบริบททั่วไป และด้านคุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การมีรูปแบบ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่เอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษา การมีทรัพยากรทางการศึกษาและบุคลากร ที่เหมาะสมตามความจำเป็น เป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมประสานงาน มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารงานได้ด้วยตนเอง สามารถจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ ความสอดคล้องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นผู้มอบอำนาจ ซึ่งได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จะต้องดำเนินการกระจายอำนาจทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามอำนาจหน้าที่ของตน ตามที่

กฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะถือว่าเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจ แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกฎหมายหรืออำนาจตามที่ผู้มอบได้มอบอำนาจให้ได้ นอกจากนั้นการบริหารและการจัดการศึกษา ก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจหรือเรื่องอื่น ๆ จะหลีกเลี่ยงไม่ถือปฏิบัติมิได้

3. ความเป็นเอกภาพ ด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยยึดหลักการจัดการขั้นพื้นฐาน ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลและด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา ความเป็นอิสระและความคล่องตัวดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษาโดยตรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนและประสานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรมีการรวมพลังในการดำเนินงาน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง หลากหลายรูปแบบ นอกจากนั้นควรมุ่งเน้นให้หน่วยงาน องค์กรและบุคคลดังกล่าวมีส่วนได้ส่วนเสียกับการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการสร้างฉันทานุมัติ จากผู้มีส่วนร่วมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เป็นต้น

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นต้องมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว ผลสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าว คือ เมื่อจัดการศึกษาแล้วผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยใช้หลักการและแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school

base management : SBM) เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขับเคลื่อน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต้องสร้างกลไกการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งเน้นให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management : NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ การบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดระบบประเมินผลงานและการประเมินผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง หน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตัดสินใจดังกล่าว เป็นการกำหนดว่าเรื่องใด จะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา เป็นผู้รับมอบอำนาจโดยตรง และผู้รับมอบอำนาจสามารถใช้ดุลพินิจของตนหรือใช้อำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทนแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชน เป็นหลักและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงาที่เกิดจากการใช้อำนาจดังกล่าว

4. วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

โกวิท กระจ่าง (2540, หน้า 122) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ ไว้ว่ามีหลายประการด้วยกัน เช่น เพื่อที่จะลดภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหาร ในขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และหวังว่าจะทำให้งานล่าช้าน้อยลง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์และความเร่งด่วนของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยสรุปก็คือ สามารถเพิ่มในการบริการของรัฐด้านต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ในขณะที่ มีทส์, และไควเอทท์ (Meatz, & Quiet, 1987, p. 16) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจของประเทศต่าง ๆ ไว้หลายประการด้วยกัน คือ

1. เพื่อส่งเสริมความสมดุลในการพัฒนาภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ
2. เพื่อสามารถจัดทำโครงการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งในด้านศักยภาพและข้อจำกัดของท้องถิ่น
3. เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนโครงการ และการดำเนินโครงการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่น และเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น และองค์กรประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม โกวิท กระจ่าง (2540, หน้า 123) ได้สรุป

แนวคิดและวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจไว้ว่า ตามอุดมคติแล้ว การกระจายอำนาจนั้น ประกอบด้วยหลักการ อันประกอบด้วยอุดมการณ์เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเอง การตัดสินใจตามครรลองแห่งประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบ การดำเนินงานของรัฐ โดยประชาชน ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวมีนัยแห่งการส่งเสริมอยู่ในตัวเองด้วยแล้ว

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, มกราคม 30) ได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจได้มาจากการตรวจสอบการปฏิรูปในหลาย ๆ แห่ง การกระจายอำนาจได้เกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น โดยวิธีการเพิ่มจำนวนปัจจัยตัวป้อนเข้าในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงคุณภาพของปัจจัยตัวป้อนเข้าในการจัดการเรียนการสอน เพิ่มความสัมพันธ์ของโปรแกรมการเรียนวิชาต่าง ๆ หรือปรับเนื้อหาในโปรแกรมการเรียนการสอนให้ตรงกับความสนใจของคนในพื้นที่เพิ่มนวัตกรรมเข้าไปในโปรแกรมการเรียนเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้เรียนมากขึ้น ลดความไม่เสมอภาคในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มพูนผลลัพธ์การเรียนรู้

2. เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของระบบการศึกษาที่จัดขึ้น โดยวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร จัดโปรแกรมการเรียนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เพิ่มการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือนวัตกรรมต่าง ๆ

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงแหล่งที่มาและจำนวนเงินที่หาได้สำหรับการจัดการศึกษา โดยวิธีการ เพิ่มจำนวนเงินที่ใช้จ่ายในการจัดการศึกษา เปลี่ยนแหล่งของเงินทุนจากรัฐไปยังสังคมหรือชุมชน

4. เพื่อให้ประโยชน์แก่รัฐบาล ช่วยขจัดปัญหาด้านการเมืองที่เกิดขึ้นภายนอกให้แก่รัฐ ช่วยขจัดปัญหาและความยุ่งยากเกี่ยวกับการบริหารแบบระบบราชการภายในของรัฐ ช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินให้กับรัฐ ทำให้รัฐเป็นองค์กรที่ชอบด้วยกฎหมายและการเมืองมากยิ่งขึ้น ลดการฉ้อราษฎร์บังหลวงในระดับชาติ

5. เพื่อให้ประโยชน์แก่ท้องถิ่นเพิ่มงบประมาณสำหรับการจัดการศึกษาที่มีอยู่แก่ท้องถิ่น เพิ่มศักยภาพของท้องถิ่น ปรับปรุงการตอบสนองของรัฐต่อความต้องการของท้องถิ่น กระจายอำนาจทางการเมืองอีกครั้งหนึ่งโดยลดบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น

5. ผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 17, 22) กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารการจัดการศึกษาลงสู่โรงเรียนโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การปฏิรูปการศึกษาใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจนหากไม่มีการจัดการที่โรงเรียนและห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญและใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเอง

ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การบริหาร
สั่งการจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา
แบบใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผลดีของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ดังนี้

1. การกระจายงบประมาณของโรงเรียนจะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการและ
การเรียนรู้ของเด็กนักเรียนมากที่สุด
2. โรงเรียนสามารถจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
3. มีการปฏิรูปการจัดทำหลักสูตรให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น
4. มีความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพสถานะและความสามารถของครู
5. โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อผลการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากร
6. การกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย เพราะเป็นการส่งผ่านการ
ตัดสินใจไปสู่ประชาชน
7. การกระจายอำนาจทำให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในเชิงปฏิบัติ เกิดความคิด
ริเริ่มและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับรากหญ้า เพราะการตัดสินใจที่ส่วนกลางไม่ได้
รับประกันว่าการปฏิรูปนั้นได้เกิดผลการปฏิบัติที่ระดับโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ว่าเมื่อคนในพื้นที่นั้นตัดสินใจที่จะดำเนินกิจการใด ๆ ย่อมเกิดการยอมรับและ
ผูกพันต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ
8. การกระจายอำนาจเป็นกลไกหนึ่งที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนทั้งด้านวัฒนธรรม
และกิจการของชุมชน การกระจายอำนาจทำให้โรงเรียนสามารถริเริ่มและดำเนินกิจกรรมและ
โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตัดสินใจจะทำให้
ชุมชนและท้องถิ่นเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และตระหนักในการมีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ
9. การกระจายอำนาจเป็นกลไกการปกครองของรัฐที่ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบอย่าง
สมเหตุสมผล (rationalization) กล่าวคือ มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตาม
ความจำเป็นของท้องถิ่น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของผู้นำ

อานันท์ ปันยารชุน (2544, หน้า 26-27) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น
อื่น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม การที่จะเป็นผู้นำได้และเป็นผู้นำที่ยั่งยืนสิ่งที่ยากไม่ได้
ก็คือความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกไม่ควรโดยสิ่งที่จะควบคุมการกระทำของคนนั้นก็ค
คือคุณธรรมและจริยธรรม

วิภาดา คุปตานนท์ (2544, หน้า 237) กล่าวว่าผู้นำ (leader) หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

วรภัทร์ ภูเจริญ, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 151) ให้ความหมายของ ผู้นำ (leadership) ไว้ว่าเป็น ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนด จัดการ พิจารณา ตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจ แก้ไขปัญหาเรื่องต่าง ๆ

นิวัฒน์ สุขประเสริฐ (2551, สิงหาคม 9) กล่าวว่า ในทุกองค์การหรือทุกหน่วยงานย่อมจะต้องมีผู้นำ แม้ว่าจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกัน แต่ก็มีลักษณะที่สำคัญแยกเป็น 2 ความหมายคือ ความหมายแรก ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ และอีกความหมายหนึ่ง ผู้นำ คือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า

สรุปเป็นความหมายของผู้วิจัยได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจเป็นศูนย์กลาง โดยมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท เพื่อให้ผู้อื่นปรารถนาที่จะปฏิบัติตาม และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ความสามัคคี อันนำไปสู่การปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้งานเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วรภัทร์ ภูเจริญ, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 151) ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leadership) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่จัดการ ตัดสินใจกับสถานการณ์ ลักษณะที่ต่างจากเดิมให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชเนต ขำเกิด (2551, สิงหาคม 9) ให้ความหมายของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วัชรวิ เทพพุกทงกูร (2551, สิงหาคม 9) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leadership) คือ ผู้นำคุณภาพที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิมเพื่อประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, สิงหาคม 9) ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าคือบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่ง ๆ ขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

สรุปเป็นความหมายของผู้วิจัยได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการพัฒนา ผู้กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิม ในการที่จะเชื่อมโยงการจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นชาวนำปัญหา 4) การคำนึงถึงเอกบุคคล

วิชัย รูปขำดี, และคนอื่น ๆ (2544, หน้า 21-22) กล่าวว่า องค์ประกอบของบุคคลผู้ที่ จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะหรือองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างบารมี คือ การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตน และเลียนแบบผู้นำ กล่าวได้ว่าบารมี เป็นรูปแบบการมีอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ดูได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อฟัง และเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพาผู้ตามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้ผู้นำที่มีบารมีตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือจากทุก ๆ คน เป็นผู้ที่มองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญอย่างแท้จริง และเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจ มีความอบอุ่น และภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ และเชื่อว่าผู้นำเป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จ นอกจากนี้ บารมีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น เกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการทางสังคมภายในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ และมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำเนื่องจากตำแหน่ง และประสบการณ์ที่สูงกว่า ยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องใช้บารมีคู่กับองค์ประกอบทางการเปลี่ยนแปลงอื่นร่วมด้วย เช่น การกระตุ้นปัญหา การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ผู้นำคาดหวัง

2. การเห็นความเป็นเอกบุคคล (individualized orientation) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคย และเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำพบปะกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ หรืออย่างน้อยการติดต่อทางโทรศัพท์กับผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยๆ การเดินตรวจตราไปรอบๆ (walk around management) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการพบปะกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสรับรู้ปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานก่อนที่ปัญหาจะเกิด ตลอดจนสามารถมีข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหว และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนใน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสาร ด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ จะเป็นการดีกว่าการบันทึกข้อความในเอกสาร การปฏิบัติเช่นนี้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ผู้นำได้มีโอกาส สังเกตปฏิกิริยา และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล คือ การที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่ดีที่สุดของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนและจะพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการ ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักทายให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของ ผู้นำ เน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหา ซึ่งปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาปรึกษามีทั้ง ปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนการ ให้ความช่วยเหลือนั้น ผู้นำเพียงแต่รับฟังแสดงความเห็นอกเห็นใจการใช้คำถาม เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมา และช่วยในการค้นหาทางเลือก หรือให้แนะนำตามสมควรก็เป็น ที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว

3. การเป็นพี่เลี้ยง คือการที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำแนะนำปรึกษาเป็นรายบุคคล แก่ ผู้บริหารใหม่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพสูงกว่าเป็นแบบอย่าง ชี้นำ และให้คำแนะนำ แก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยพี่เลี้ยง ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มากมาย และใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือ กระบวนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งการ ให้การดูแล ดังนั้นการเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

อุดม พุ่งเกียรติไพบุลย์ (2551, กรกฎาคม 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (charismatic inspirational leadership) รับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมผู้นำขึ้น นอกจากนี้ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยังมีพฤติกรรมปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และศีลธรรมสูงจนเกิดการ ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ การยอมรับ นับถือ อย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย แต่ก็ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม เพราะยังไม่เกิดแรงจูงใจ ที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบ ถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมหัวใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตาม ให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญ ว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กร เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

2. ภาวะในการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้ การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับ องค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของ งานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

3. ภาวะในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็น พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจ ต้องดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือ ผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ

4. บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีผู้เสนอเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วน ใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ดังนี้คือ

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 32) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มไว้กว้าง ๆ เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) หน้าที่หลัก ได้แก่ หน้าที่ทางด้านการบริหารงาน วางแผนงาน วางนโยบาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวแทนของกลุ่มต่อบุคคลภายนอก เป็นผู้ให้รางวัลและลงโทษ เป็นผู้ประนีประนอมและตัดสิน และเป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม 2) หน้าที่รอง ได้แก่ หน้าที่ทางด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่กลุ่ม เป็นตัวแทนรับผิดชอบ และเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นนักอุดมคติ เป็นบิดาของกลุ่ม เป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นแพะรับบาปเมื่อมีการดำเนินงานผิดพลาดบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่ม

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2552, กุมภาพันธ์ 8) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (roles of change agent) ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้สร้างและรักษาบรรยากาศขององค์กร 2) เป็นผู้ที่ป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด 3) เป็นผู้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม 4) เป็นผู้นำทางด้านความคิด 5) เป็นผู้ให้ และรับการสื่อสารที่ดี 6) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ 7) เป็นผู้ให้คำปรึกษาในปัญหาความวิตกกังวลใจได้ 8) เป็นผู้แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ 9) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง 10) เป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการกระทำใดๆ ที่สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง

บุญคลี ปลั่งศิริ (2552, กุมภาพันธ์ 8) กล่าวในมุมมองของผู้บริหารองค์กรในบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การเปลี่ยนแปลงต้องมีความเร็ว ถ้าผู้นำไม่ทำงานเต็ม 100 พนักงาน จะทำงานได้ไม่ถึง 50 ถ้าผู้นำทำงานแค่ 50 พนักงานจะได้แค่ 30 นั้นหมายความว่าต้องเปลี่ยนจากเดินมาเป็นวิ่ง และอาจต้องก้าวกระโดดเพื่อตามและแซงหน้า

ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา (2552, มกราคม 25) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ต้องรู้เป้าหมายภารกิจหน่วยงานตนเองในเชิงภาพรวม ต้องมีความเข้าใจความคาดหวังของส่วนราชการและรัฐบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้วระบบ กระบวนการ และกำลังคนให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่พึงประสงค์บนรากฐานของข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี กระบวนการมีส่วนร่วม ระบบที่ทำงานในองค์กร เครือข่ายและต้องรู้ว่ามียะโรอยู่ในมือ มีการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ว่า ทำอย่างไรจึงจะสกัดองค์ความรู้ ประสพการณ์ เพื่อช่วยสังเคราะห์แผนงาน-โครงการสู่เส้นทางความสำเร็จและเป้าหมายที่ต้องการและเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (high performance) จะนำไปสู่รากฐานสำคัญและเป็นกรอบนำไปสู่ความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ต้องกระตือรือร้น ไม่อยู่นิ่ง (life team)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, กุมภาพันธ์ 8) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากในโลกทุกวันนี้องค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านธุรกิจ (business change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการภายในองค์กร และผลิตภัณฑ์ของบริษัท 2) ด้านความเป็นเลิศ (talent change) เป็นการแย่งชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้เกิดการซื้อตัวกลุ่มคนที่มีผลงานดีเด่น

3) ด้านเทคโนโลยี (technology change) เป็นการกระบวนการวิธีการบริหารจัดการงานภายในแต่ละฝ่ายงาน และ 4) ด้านวัฒนธรรม (culture change) เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือวิถีความคิด มุมมอง และความเชื่อของกลุ่มคนในองค์การ

สมบูรณ นนท์สกุล (2552, กุมภาพันธ์ 8) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เป็นศูนย์กลาง มองการณ์ไกล ครอบใจคน พัฒนาตนเอง เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บูรณาการทำงานเชิงรุกการติดต่อและกล้าเผชิญปัญหา

สรุปเป็นความหมายของผู้วิจัยได้ว่า บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้นำทางด้านความคิด เป็นตัวอย่างที่ดีแก่กลุ่ม เป็นตัวแทนรับผิดชอบ ความกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ยอมรับ เรียนรู้แก้ไขปรับปรุงไปเรื่อย ๆ ลองทำสิ่งที่ไม่แตกต่างจากเดิม และเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

5. คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีผู้เสนอเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ สรุปได้พอสังเขปดังนี้คือ

พระราชญาณวิสิฐ (2551, มกราคม 25) กล่าวไว้ว่า ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วขึ้นเรื่อย ๆ ผู้คนส่วนใหญ่ต่างมองหาผู้นำที่สามารถพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยมักจะสืบลีเลือเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญไป และในการจะเป็นผู้นำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้นำนั้นจะต้องใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบกับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกายใจและสติปัญญาที่ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถปกครองบริหารจัดการองค์การให้ถึงความสำเร็จ บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2551, มิถุนายน 10) กล่าวไว้ว่า หัวใจสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 7 ประการหลักอันได้แก่

1. ผู้นำต้องมีความรอบรู้ รักรอบ รอบคอบ ระมัดระวังและคำนึงอยู่เสมอว่าสิ่งที่กำลังกระทำมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่อย่างไร
2. ผู้นำต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกมิใช่แค่เครือข่ายหรือพวกพ้อง
3. ผู้นำต้องมีความเป็นกลางในประยุกต์ใช้นวัตกรรม
4. ผู้นำต้องไม่หลอกลวง ช่มชู้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ
5. ผู้นำต้องเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา
6. ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงความรุนแรง ความเสียหาย และความตาย และ
7. ผู้นำต้องมีการตระเตรียมป้องกันผลร้ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการดำรงชีวิต ในอนาคตของมนุษย์จะยากขึ้นเรื่อยๆ

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2551, สิงหาคม 5) ได้แบ่งระดับจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษามี 5 ระดับด้วยกัน คือ จริยธรรมในฐานะมนุษย์ ในฐานะพลเมือง ในฐานะนักการศึกษา ในฐานะผู้บริหารการศึกษา และในฐานะผู้นำทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับแรกคือ ในฐานะมนุษย์ (as a human) เป็นขั้นพื้นฐานของจริยธรรม หน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาคือ ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างต่อสังคม ต้องเข้าไปศึกษาวิถีชีวิต ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของชุมชนที่สถานศึกษาเพื่อที่จะสามารถดำเนินการหรือจัดการทางการศึกษาได้สอดคล้องกับแนวคิด ความเชื่อพื้นฐานของชุมชนนั้น ๆ

ระดับที่สองคือ ในฐานะพลเมือง (as a citizen) หมายถึงการที่พลเมืองคนหนึ่งดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งเน้นที่ประโยชน์ของหน่วยงานหรือประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี (common good) เกี่ยวกับการรับใช้สาธารณะ จะต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และจะต้องมีจิตแห่งการรับใช้สาธารณะ เนื่องจากถ้าผู้นำมีการรับใช้สาธารณะจะเป็นเครื่องยืนยันให้ชุมชนแน่ใจและไว้วางใจว่าผู้นำนั้นจะมีความรับผิดชอบ จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยประชาชน และให้ความสำคัญในผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ระดับที่สามคือ ในฐานะนักการศึกษา (as an educator) จริยธรรมในระดับนี้นักการศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบต่อพิเศษคือต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องสามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นสู่ชุมชนได้ นอกจากนั้นยังต้องสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการเรียนรู้การสอนด้วยวิธีการที่เหมาะสมทั้งต่อครูและผู้เรียน จริยธรรมทางการศึกษานี้เชื่อมโยงกับจริยธรรมการเรียนรู้ที่อยู่ภายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น กิจกรรมทางการเรียนรู้ควรยึดถือในหลักของคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ ไม่ครอบงำความคิดของนักเรียนให้เชื่อตามที่ครูกคิดไว้ก่อนเพราะนั่นอาจจะทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นบิดเบือนไปจากที่ควรจะเป็น และเมื่อใดที่กระทำเช่นนั้น นั่นคือ กำลังไม่มีจริยธรรมทางการศึกษา

ระดับที่สี่คือ ในฐานะผู้บริหารการศึกษา (as an educational administrator) จริยธรรม ในระดับนี้ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเข้าถึงโครงสร้างและการจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน เนื่องจากจริยธรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน และจะต้องไม่ไปสกัดกั้นการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมและคุณงามความดี (integrity) ในโรงเรียนด้วย

ระดับที่ห้าคือ ในฐานะผู้นำทางการศึกษา (as an educational leader) จากสี่ระดับที่กล่าวมาก่อนหน้านี้ เป็นลักษณะจริยธรรมแห่งการจัดการ (transactional ethics) แต่จริยธรรมในระดับที่ห้านี้เป็นจริยธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจริยธรรมแห่งการจัดการมุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนข้อตกลง เช่น การสัญญาว่าจะจัดหาสิ่งนั้นสิ่งนี้ให้ถ้าทำตามข้อตกลง โดยจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับจริยธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ถ้าเป็นจริยธรรมแห่งการ

เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะเรียกทุกคนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น นักเรียน ครู หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้นำจะเป็นผู้คอยประสาน และให้ขวัญและกำลังใจ สร้างให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะต้องรู้ ตักยภาพและความสามารถของแต่ละคนในโรงเรียน เพื่อสร้างให้เกิดสิ่งที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่อง อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การแสดงจริยธรรมในฐานะผู้นำทางการศึกษาจะต้องนำจริยธรรมก่อนหน้านี้ ทุกระดับไปด้วย ดังนั้นในจริยธรรมระดับนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำเชิงรุก (proactive) มากกว่าเชิง รับ(reactive) ผู้นำจะต้องสร้างกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมที่เติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ให้กับครูและนักเรียน เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนต่อไป

จริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา (foundational ethics for educational leadership)

ประชุม โปธิกุล (2551, สิงหาคม 17) กล่าวถึง จริยธรรมของผู้นำทางการศึกษาไว้ ว่า ผู้นำทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เน้นในเรื่องการพัฒนา หลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนอย่างไรก็ตามมิได้ละเลย ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม คำว่าจริยธรรม (ethic) เป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญา หมายถึง การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (reality) แรงขับเคลื่อนที่อยู่เบื้องหลังคือ ความสัมพันธ์โปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและภารกิจของโรงเรียนผู้นำด้านจริยธรรม เป็น องค์ประกอบที่สำคัญด้านคุณธรรมของผู้นำทางด้านวิชาการเป็นองค์ประกอบที่บูรณาการอยู่ใน โรงเรียนที่ดี ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความ รับผิดชอบ และพันธกิจ

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (2551, กรกฎาคม 17) กล่าวถึง จริยธรรมของผู้นำทาง การศึกษาว่า ผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำเร็จด้านธุรกิจขององค์กร ควบคู่ไปกับการ ทำองค์กรให้เป็นเลิศทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้องค์กรเป็นที่ไว้วางใจของลูกค้า และทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้บ้าง หากผู้นำสามารถทำองค์กรให้เป็นเลิศทั้งทางด้านธุรกิจและ เป็นเลิศในด้านคุณธรรมแล้ว ก็จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ไม่ยาก หากแต่ความยากก็คือ ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรที่ดีได้ ผู้นำต้องมองโลกในแง่บวกและมีจริยธรรม ผู้นำต้องใฝ่รู้และมุ่งมั่น ผู้นำต้องมีความฝันและรู้จัก ตัวเอง ผู้นำจะต้องมีความฝัน การที่มนุษย์คนหนึ่งมีความฝันก็เหมือนกับเรือที่แล่นไปอย่างมี เป้าหมาย และความฝันเป็นสิ่งที่กำหนดคุณค่าความเป็นคนของแต่ละคน ยิ่งถ้ามีความฝันใหญ่ก็ จะเป็นคนที่มีความหมายยิ่งใหญ่ของโลก ถ้าฝันเล็กก็จะเป็นคนที่มีความหมายเล็กของโลก และ อย่าดูถูกความฝัน “สิ่งที่สำคัญคือนอกจากการมีความฝันแล้ว ถ้ารู้ว่าตัวเองเกิดมาเพื่อเป็นอะไร ก็จะทำให้รู้ว่าตัวเองควรจะทำอะไรด้วย ซึ่งมีคนจำนวนมากที่ได้แค่จบการศึกษาแต่ไม่ได้รับการ การศึกษา ซึ่งถ้าได้รับการศึกษาจะทำให้สามารถมองเห็นตัวเองอย่างถึงธาตุแท้ว่าตัวเองคือใคร เกิดมาทำอะไรได้บ้าง และควรจะทำอะไร ดังนั้นการรู้จักตัวเองจึงควรเป็นความรู้เรื่องแรกที่ทุก คนควรจะเรียน หรือเพียงแต่การเป็นคนที่ไม่เรียนไม่รู้ก็ทำให้เป็นนักศึกษาแล้ว

วิกิรณ กรมดิษฐ์ (2551, กรกฎาคม 17) กล่าวถึงเงื่อนไขของคนที่จะเป็นซีอีโอ หรือผู้นำทางโลกว่า คุณสมบัติที่สำคัญประการแรกคือ จะต้องเป็นคนที่มีมุมมอง มองโลกเป็น มองโลกให้ถูก และมองโลกในเชิงบวกก็จะเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จ เพราะหากมองโลกไม่เป็น มองโลกไม่เข้าใจ ก็จะทำให้เดินไม่ถูกทางหรือทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ หรือหากมองโลกในภาพลบก็จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากการเป็นผู้นำจะต้องมองโลกให้เป็นแล้ว วิกิรณกล่าวด้วยว่า คนที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีจริยธรรม เพราะด้วยความที่คนมักจะรักตัวเองมากกว่าสังคมจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ และเกิดความเห็นแก่ตัว ฉะนั้นเมื่อมีโอกาสจึงทำสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่ตัวเองไม่ว่าจะถูกหรือไม่ถูกก็ตาม เช่น การโกง ก็เพราะไม่มีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดและความรับผิดชอบทั้งต่อสังคมและรับผิดชอบต่อสิ่งที่พูดด้วย คนที่เป็นผู้นำจะต้องใฝ่รู้และรู้จริงเสมอ รวมถึงจะต้องเป็นคนที่เปิดใจและรับฟังผู้อื่น อย่าคิดว่าสิ่งที่รู้นั้นเป็นสิ่งที่ถูกทั้งหมด ซึ่งมีผู้นำจำนวนไม่น้อยเมื่อมีอำนาจแล้วกลายเป็นคนที่ไม่รับฟังผู้อื่นและไม่ใฝ่รู้ จึงทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าตัวเองเก่งและไม่ใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตัวเอง นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีเหตุและผลและไม่มุงมาย รวมถึงต้องมีความมุ่งมั่นและต้องทำอย่างเป็นระบบโดยต้องมีความจริงจังและมีความต่อเนื่องในการทำสิ่งนั้นๆ ด้วย

ซึ่งสามารถสรุปเป็นความคิดเห็นของผู้วิจัยได้ว่า จริยธรรมของผู้นำหรือผู้บริหารการมีจริยธรรมควรจะเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้นำ นอกเหนือไปจากการอ้างกฎหมายและกฎระเบียบ ชื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ตรงต่อเวลา รักษาระเบียบวินัย พากเพียรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังสติปัญญา ความสามารถ และวางแผนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าเผชิญ และ/หรือ ปฏิเสธความไม่ถูกต้องชอบธรรม มุ่งมั่นต่อสู้จัดการกระทำนั้นๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและชาติบ้านเมือง แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อปรากฏว่ามีความบกพร่องหรือผิดพลาดจากการใช้วิชาชีพหรือการปฏิบัติหน้าที่ไม่รับผลตอบแทน หรือแสวงผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ตลอดจนไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว

6. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

สมพจน์ เจริญวานิช (2550, หน้า 1-5) ได้รวบรวมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตามแนวคิดของมิเชล ฟูลแลน (Michael Fullan) สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องกระจายไปทั่วทั้งองค์กร พบว่าผู้นำที่โดดเด่นไม่สัมพันธ์กับความยั่งยืน ผู้นำที่ได้ชื่อว่า ยอดเยี่ยม ขององค์กรจะมีลักษณะ ต่อมตัวอย่างมาก และมีความตั้งใจสูง ความสำคัญของภาวะผู้นำควรจะ สร้างความยิ่งใหญ่ได้อย่างยาวนานให้กับองค์กรมากกว่าหวังผลแค่ระยะสั้น

2. ความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นของการทำงานเป็นเรื่องที่มีความชัดเจนมากต่อการเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่บุคคลอื่นต่อไป

3. กรอบความคิดของภาวะผู้นำ กระตือรือร้น มีพลัง มีความหวัง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง มีจุดประสงค์ เชิงคุณธรรม เชื่อมโยงให้สอดคล้อง สร้างความสัมพันธ์ มีความรู้สมาชิกในองค์กร มีความมุ่งมั่นภายนอกและภายใน สิ่งดี ๆ เกิดขึ้นมากกว่าเดิม สิ่งไม่ดีลดลงจากเดิม

4. ลำดับชั้นความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 5 ผู้นำระดับสูง (สามารถสร้างความสำเร็จให้ยืนยาว)

ขั้นที่ 4 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (สามารถเปลี่ยนความสำเร็จของงานให้กลายเป็นวิสัยทัศน์และความเป็นมาตรฐาน)

ขั้นที่ 3 ผู้บริหารที่มีศักยภาพ (สามารถจัดการทรัพยากรบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายได้)

ขั้นที่ 2 เป็นกำลังสำคัญของเพื่อนร่วมงาน (สามารถใช้ความสามารถของตนช่วยเหลือทีมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้)

ขั้นที่ 1 เป็นบุคคลที่มีความสามารถสูง (สามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จได้)

5. การเอาชนะอุปสรรค 5 มาตรฐานหลัก 1) รักษาจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2) ยืนดีกับแรงต้าน 3) เคารพบุคคลที่ต่อต้าน 4) มั่นคง และ 5) สนุกสนานกับแรงต้าน

6. ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะต้องประกอบด้วยศักยภาพ ต่อไปนี้ 1) การตระหนักรู้ตนเอง ได้แก่ การตระหนักรู้ทางด้านอารมณ์ของตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง ความมั่นใจในตนเอง 2) การจัดการกับตนเอง ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ตนเอง ความโปร่งใส ความสามารถในการปรับตัว การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ การริเริ่ม การมองโลกในแง่ดี 3) การตระหนักรู้ด้านสังคม ได้แก่ เข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ด้านองค์กร การบริการ 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสร้างพันธะความผูกพัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน

7. ผู้นำที่มีการวางกรอบความคิดที่สอดคล้องและกระจ่าง การปฏิรูปเขตพื้นที่การศึกษาที่ลึกซึ้งนั้นต้องการผู้นำที่อยู่บนยอด หรืออยู่ใกล้ยอดซึ่งสามารถวางแนวทิศทางการมุ่งไปทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และในเรื่องของกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านศาสตร์การสอน และความเชี่ยวชาญในด้านการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้ร่วมกัน พื้นฐานความรู้ในเรื่องการเรียนการสอนและเรื่องของการเปลี่ยนแปลงได้เจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นอย่างมาก ผู้นำระดับสูงจะต้องทำความเข้าใจพื้นฐานความรู้เหล่านี้ให้ดี รวมทั้งต้องสร้างความร่วมมือระหว่างผู้นำที่ปฏิบัติตามแนวทางนี้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่า

บุคลากรภายในองค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถทำให้ การปฏิรูปนี้ประสบความสำเร็จ แต่บุคลากรภายในองค์กรจะต้องร่วมกันทำหน้าที่ในการผลักดันเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

8. การสร้างศักยภาพและความเป็นผู้นำ การปฏิรูปที่ยั่งยืนในระดับมหัพภาค มีข้อเตือนใจอยู่ 3 ข้อ ข้อแรกความสำเร็จของผู้นำอยู่ที่ว่าผู้นำผู้นั้นได้สร้างผู้นำรุ่นหลัง ผู้ซึ่งสามารถดำเนินงานต่อไปให้ได้ไกลยิ่งกว่าตนเอง ก็คน ข้อสอง ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากจำนวนการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนผู้นำตามวาระแต่มาจากทิศทางการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง ข้อสามการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความร่วมมือในการดำเนินงาน

9. ความเป็นผู้นำของครู ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งของครูปรากฏเด่นชัดในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ 4 แห่ง ความเป็นผู้นำ ของครูพัฒนาเกิดขึ้นได้ภายใน 3 ประการ ประการแรก โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะใช้เวลากับการรวมกลุ่มระหว่างครูในระดับชั้นเดียวกันหรือสอนวิชาเดียว ประการที่สอง ครูมีส่วนในการวิจัยในชั้นเรียน (action research) อย่างไม่เป็นทางการในหลายรูปแบบ โดยที่ครูจะใช้ผลการประเมินนักเรียนมาเปรียบเทียบกับกลยุทธ์การสอนแบบต่าง ๆ และเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งแวดล้อม ในชั้นเรียน เพื่อให้ได้วิธีการสอนและสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานร่วมกันในวิธีนี้ทำให้ครูสามารถพัฒนางานการสอนที่ได้อย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม ครูพัฒนาโครงสร้างความเป็นผู้นำภายใน ตัวอย่างเช่น การสอนเป็นกลุ่ม การอบรมครูใหม่และการร่วมมือในการกำหนดรูปแบบวิชาเพื่อสนับสนุนครูด้วยกันและนำไปสู่การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จใช้เวลา 1-4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในการจัดแผนการสอนร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เวลาระหว่างพักกลางวันหรือหลังโรงเรียนเลิก รวมไปถึงการประชุมแผนงานอย่างไม่เป็นทางการในทุกสัปดาห์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเน้นเรื่องบทเรียนที่ใช้แล้วประสบความสำเร็จ

10. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนมากผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วสามปี ซึ่งจะตรงข้ามกับโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะจัดสรรเวลาให้ครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างกัน เมื่อถามผู้บริหารว่าจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างไร ผู้บริหารจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้แสดง รายชื่อโครงการการเข้าแทรกแซง และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนแห่งหนึ่งได้กล่าวหลังจากได้ตัดสินใจยกเลิกโครงการที่ล้มเหลวว่า "จะมัวเสียใจกับสิ่งที่ไม่ได้ตั้งใจไม่ได้ จำเป็นต้องลองอะไรใหม่ ๆ เสมอ"

11. ความเป็นผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อถามถึงปัจจัยสามประการที่มีผลต่อการปรับปรุงคะแนนสอบ ผู้บริหาร ที่อยู่ในการสำรวจ ทั้งจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จต่างอ้างถึงเรื่องความเป็นผู้นำในเขตพื้นที่การศึกษา ตัวอย่างทั้งหมดจากโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นการไม่มีความเป็นผู้นำของเขต

ผู้นำระดับเขตของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้จัดให้มีบริการต่าง ๆ มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำระดับเขตในโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้ประโยชน์จากการพัฒนาวิชาชีพด้านวิธีการสอน ระดับทั่วทั้งเขต ยิ่งไปกว่านั้นทุก ๆ ฤดูร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะทำการติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับครูใหม่ เพื่อว่าครูทุกคนจะได้มีโอกาสได้ศึกษากลยุทธ์ทางการสอนที่เหมือนกัน

ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

ส่วนราชการสถานศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจในสังกัด แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 15)

1. สถานศึกษาประเภทที่ 1 คือสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ขึ้นไป และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทุกมาตรฐานในระดับดี รวมทั้งมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจจากส่วนราชการได้

2. สถานศึกษาประเภทที่ 2 คือ สถานศึกษาที่ไม่อยู่ในประเภทที่ 1 และเป็นสถานศึกษาที่ต้องได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ได้คัดเลือกโรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนสิงห์บุรี และโรงเรียนวัดพรหมสาคร โดยรายละเอียดของโรงเรียนแกนนำทั้ง 2 โรงเรียนมีดังนี้

1. โรงเรียนสิงห์บุรี

1.1 ข้อมูลทั่วไป (โรงเรียนสิงห์บุรี, 2551)

โรงเรียนสิงห์บุรี ตั้งอยู่ เลขที่ 118 หมู่ 1 ตำบลบางมัญ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 มีนักเรียนทั้งหมด 3,298 คน รวม 77 ห้องเรียน เปิดสอนในช่วงชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ช่วงชั้นที่ 3 คือ

- 1) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 14 ห้องเรียน
- 2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 14 ห้องเรียน
- 3) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 13 ห้องเรียน

1.1.2 ช่วงชั้นที่ 4 คือ

- 1) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 12 ห้องเรียน
- 2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 12 ห้องเรียน

3) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 ห้องเรียน

1.2 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 181 คน

ผู้บริหาร 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน

1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของโรงเรียน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2554 โรงเรียนสิงห์บุรีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแหล่งเรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำสู่สากลของคนเมืองสิงห์”

พันธกิจ

1. ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
2. ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดมั่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการออกกลางคันและเพิ่มโอกาสนักเรียนที่ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษา
4. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ให้เป็นระบบครบวงจรอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
6. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน
7. สร้างศรัทธาเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน
8. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
9. พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

เป้าหมาย

โรงเรียนสิงห์บุรี มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย โดยกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
2. พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยพอเพียง
3. พัฒนาและส่งเสริมภาษาที่ 2
4. นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต และยึดมั่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและรักความเป็นไทย

7. โรงเรียนสามารถลดอัตราการออกกลางคันและเพิ่มอัตราการเข้าเรียน
ครอบคลุมพื้นที่บริการและเพิ่มอัตราการศึกษาคืบหน้าให้สูงขึ้น

8. พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

9. บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสาธารณะ

10. บุคลากรและนักเรียนมีความสำนึกรักในโรงเรียนและท้องถิ่น

11. ชุมชนมีความศรัทธาในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ 1) ประพฤติดี 2) มีวินัย 3) ใฝ่เรียนรู้ 4) ห่วงไกล
ยาเสพติด 5) อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

การบริหารงานโรงเรียนสิงห์บุรี จัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 งาน คืองาน
วิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานให้บรรลุผลตาม
เป้าหมายของการจัดการศึกษา ในปีการศึกษา 2550 โรงเรียนสิงห์บุรี ได้รับการคัดเลือกให้เป็น
โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เพื่อให้โรงเรียนบริหารงานเป็นไป
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39
กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งงานวิชาการ งานบุคคล งาน
งบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
ประกอบด้วยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โดยมุ่งเน้นให้ทุกระดับชั้นมีการเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานด้วยกัน แบบมีส่วนร่วม
มีความเข้มแข็ง และขับเคลื่อนไปสู่การปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งสามารถขยายผลการพัฒนา
อย่างเป็นรูปธรรม

2. โรงเรียนวัดพรหมสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ได้คัดเลือกโรงเรียนวัดพรหมสาคร เป็น
โรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

โรงเรียนวัดพรหมสาคร (2551, สิงหาคม 20) ตั้งอยู่ในบริเวณของวัดพรหมสาคร
ตำบลบางพุทรา อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนได้เปิดทำการสอนเป็นเวลา 54 ปี
โดยดำเนินการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียน
ทั้งสิ้น จำนวน 1,021 คน มีข้าราชการครูทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 56 คน ครูอัตราจ้าง
จำนวน 2 คน และลูกจ้างอื่น ๆ ประมาณ 62 คน

วิสัยทัศน์โรงเรียนวัดพรหมสาคร

ภายในปีการศึกษา 2553 โรงเรียนวัดพรหมสาคร จัดการศึกษาให้นักเรียนเป็น
คนดี มีความรู้ คู่คุณธรรม ใช้จ่ายอย่างพอประมาณ เป็นคนมีเหตุมีผล มีความสามารถในการคิด
วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง บุคลากรมีคุณภาพ เรียนรู้ร่วมกันอย่างมี
ความสุข เป็นโรงเรียนตียอดนิยม โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภารกิจ

โรงเรียนวัดพรหมสาครเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ทั้ง 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับอายุก่อนประถมศึกษาหรือระดับอนุบาลศึกษา โดยมีการเตรียมความพร้อมของเด็กอายุ 4 – 5 ปี คือ อนุบาล 1 และอนุบาล 2 มีจำนวน 4 ห้องเรียน ให้มีความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ ตามวัย มีความพร้อมที่จะรับการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาต่อไปทุกคน

2.2 จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 24 ห้องเรียน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์บังคับในเขตบริการและบริเวณใกล้เคียง โดยโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

2.3 จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งปัจจุบันเปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1-3 จำนวน 3 ห้องเรียน จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

บทบาท ภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ภายใต้การกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 1-2) ได้กำหนดไว้ว่า อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้

1. งานวิชาการ

1.1 ความหมายของงานวิชาการ

นักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ให้นิยามเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการหลายทัศนะ ดังนี้

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2543, หน้า 161) ได้กล่าวถึงความหมายของงานวิชาการ ไว้ว่างานวิชาการ คือ การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนและประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศิษย์ธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี

มีความรู้ ความสามารถ พอที่จะนำมาหาเลี้ยงชีพได้อย่างมีความสุข มีความพอใจตามมาตรฐาน และสภาพความเป็นอยู่และช่วยเหลือเมื่อแก่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

วิชิต บุญเลิศ (2543, หน้า 15) สรุปว่างานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่มุ่งผลสูงสุด ให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 125) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนก็ตาม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 56) ให้ความหมายเกี่ยวกับ งานวิชาการ หมายถึงงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1980, p. 267) ได้กล่าวถึงความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

จอร์ตัน (Gorton, 1983, p. 158) กล่าวถึงงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นการดำเนินงานด้านวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด อันได้แก่ความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลัก ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี

1.2 ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งมีนักการศึกษาที่กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวัง หมายถึง คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกายและจิต คุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตร คาดหวังโดยชุมชนและสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเอง และคาดหวังโดยตัวผู้เรียน ด้วยเหตุที่มีภารกิจดังกล่าว โรงเรียนจึงต้องพยายามดำเนินงานให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่คาดหวัง การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการอาศัยการทำงานที่เป็นระบบมีความตระหนักว่าต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความตั้งใจจริง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการเรียนการสอนเป็นหัวใจของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับวัย

เฟเบอร์ (Faber, 1970, p. 213) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนสิ่งต่างๆ ไว้เป็นอย่างดีถูกต้องเหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทางตามแผนที่กำหนดทั้งนี้การจัดการเรียนการสอน หรืองานวิชาการ จะจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน ควรเปิดกว้างให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ตลอดเวลา ทั้งในและนอกห้องเรียน และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีที่สังคมต้องการ

สมิธ, และคนอื่น ๆ (Smith, et al., 1971, p. 170) เห็นว่างานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารได้ศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา และจัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารแบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้ งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5

จากที่นักการศึกษากล่าวมา นำมาสรุปเป็นความสำคัญของงานวิชาการได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการ

เป็นหัวใจในการบริหารงานของโรงเรียน เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผู้เรียนในการที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถพิเศษ ทักษะที่จะส่งเสริมการเรียนการสอน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 28) ได้ให้หลักการและแนวคิดของงานวิชาการไว้ดังนี้ คือ

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรรวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 ขอบข่ายของงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ซึ่งหลักการและแนวคิดของงานวิชาการที่สำคัญก็คือ การ

จัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วม ให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยมีขอบข่ายงานในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การทำให้การศึกษามีคุณภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง

2. งานงบประมาณ

2.1 ความหมายของงานงบประมาณ

มีนักการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของงานงบประมาณไว้ดังนี้

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2543, หน้า 2) กล่าวว่างานงบประมาณ คือแผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงโครงการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของงานงบประมาณไว้ว่า เป็นการใช้จ่ายเงินเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของงานงบประมาณว่าหมายถึงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (performance bass budgeting) โดยมุ่งเน้นผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcome) ของงานเชื่อมโยงทรัพยากรกับผลงานให้ความอิสระแก่สถานศึกษา ในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 56) ให้ความหมายเกี่ยวกับงานงบประมาณ หมายถึงการมุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการ บริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่าความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริหารหน่วยงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ไปตามจุดมุ่งหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ต้องการ งานบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน จึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงาน หรือคอยสนับสนุน ให้โรงเรียนดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น ประสิทธิภาพอีกด้วย

2.2 ความสำคัญของงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานงบประมาณไว้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ โดยอาศัย

ทรัพยากรต่าง ๆ ที่สถานศึกษานั้น ๆ มีอยู่ หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณในฐานะที่เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปโดยราบรื่น

ธงชัย สันติวงษ์, และคนอื่น ๆ (2541, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานงบประมาณไว้ว่า งานงบประมาณเป็นการคาดการณ์ความต้องการเงินที่จะมาดำเนินกิจกรรม โดยต้องคำนึงถึงขนาดกิจกรรม เวลาที่ดำเนินการ การจัดหาเงิน การจัดสรรเงินให้มีประสิทธิภาพ

อัมพร เทียงตระกูล (2542, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานงบประมาณไว้ว่า คือการลงทุนในการผลิตจำเป็นต้องใช้เงิน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาวิธีการหรือเทคนิคการบริหารเงินให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความคล่องตัว โดยต้องกำหนดว่าควรมีเงินมาลงทุนในธุรกิจจากแหล่งการเงินที่เหมาะสมและการจัดสรรเงินทุนที่เหมาะสม

ศิริพันธ์ ธนิตยวงศ์ (ม.ป.ป., หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกรงบประมาณไว้ว่า เป็นงานที่สำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการไหลเวียนของเงินสดและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความมั่นคง นักการเงินจะต้องประสานกับ หน่วยงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในส่วนรวม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำคัญของงานงบประมาณ คือ งบประมาณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนในสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมโดยต้องจัดสรรเงินให้มีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปโดยราบรื่น และสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52) ได้ให้หลักการและแนวคิดของงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณเป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.3 ขอบข่ายของงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52-53) ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณไว้ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) การวางแผนพัสดุ 12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) การจัดหาพัสดุ 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 17) การเบิกเงินจากคลัง 18) การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน 19) การนำเงินส่งคลัง 20) การจัดทำบัญชีการเงิน 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานงบประมาณเป็นงานที่สนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งหลักการและแนวคิดของงานงบประมาณที่สำคัญก็คือการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เท่าเทียมกัน การบริหารจัดการงบประมาณให้มีความคล่องตัว และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยมีขอบข่ายงานในด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

3. งานบุคคล

3.1 ความหมายของงานบุคคล

दनัย เทียนพูน (2542, หน้า 134-138) กล่าวว่า งานบุคคลหมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกหน่วยงาน ทุกตำแหน่งในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

สุนทร อามาตย์ (2544, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล เป็นการใช้ศิลปะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถตามที่หน่วยงานต้องการ 2) การบริหารงานบุคคลมีงานและขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การ คัดเลือกเข้าสู่หน่วยงานและการพ้นจากการปฏิบัติงาน 3) พิจารณาในแง่หน่วยงาน การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้น จากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2544, หน้า 112) กล่าวว่า งานบุคคลหมายถึง การบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งขั้นตอนในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สุภารัตน์ รวดเร็ว (2544, หน้า 18) กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงการบำรุงรักษา ส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545, หน้า 153) กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง กิจกรรมงานที่เกิดจากการดกผลึกทางความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ เมื่อรู้ว่าจะทำอะไร (what) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด เป็นเรื่องของเนื้อหาสาระนั่นเอง แต่เมื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในอันที่จะบรรลุความคิดนั้น จำเป็นจะต้องรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร (how to) ซึ่งเป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีทั้งหมดในลักษณะของข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 56) ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับ

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ไพโรจน์ อุลิต (2552, กุมภาพันธ์ 9) กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติ ในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนิน การทางวินัย การพ้นจากงาน ตลอดจน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

ชาวลิต คงคาติษฐ์ (2552, กุมภาพันธ์ 9) ให้ความหมายของงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติงานในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ให้บุคลากร ขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารที่ดำเนินงาน ในการบริหารเพื่อขจัดความขัดแย้งในหน่วยงาน

ฟิลิปโป (Flippo, 1984, p. 54) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุม การ จัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การชำระรักษา การพ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล องค์การ และ สังคมกำหนดไว้

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่างานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์ และศิลปะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลของ องค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ความสำคัญของการงานบุคคล

ในปัจจุบันแต่ละองค์การหรือหน่วยงานมักจะเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การ ถือเป็นพลังแห่งอำนาจใหม่ แม้้องค์การจะมีเงิน วัสดุ อุปกรณ์ไม่จำกัด แต่ถ้ามีคนใช้ไม่เป็นหรือไม่คุ้มประโยชน์ องค์การก็จะประสบปัญหาและสูญสิ้น ไปในที่สุด ประกอบกับองค์การสมัยใหม่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น มีการแข่งขันกันในเรื่อง ธุรกิจ แม้กระทั่งหน่วยงานทางการศึกษา บทบาทของการบริหารจัดการมีการเปลี่ยนแปลงไป ในแนวทางใหม่ อีกทั้งพฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการเพิ่ม มากขึ้น ดังนั้นงานบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงาน กับทุกฝ่ายเพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อได้บุคคล ดังกล่าวแล้วย่อมจะทำให้้องค์การพัฒนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการบริหารงานเกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานอันจะช่วยให้ทุกคนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิรัช นิภาวรรณ (2544, หน้า 27-32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบุคคล ไว้ดังนี้
1) เป็นสายงานสำคัญในหน่วยงาน 2) เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรซึ่งมีความสำคัญยิ่ง 3) มีขอบเขตกว้างขวาง 4) มีวัตถุประสงค์หลักที่ตอบสนองบุคลากรของหน่วยงานควบคู่ไปกับหน่วยงาน และ 5) สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้น

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลสุวรรณ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบุคคล ไว้ว่า งานบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำงานให้ดำเนินไปประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถธำรงรักษาไว้ได้นานที่สุดแล้ว หน่วยงานนั้น ก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

จอร์ตัน (Gorton, 1983, p. 226) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งต่าง ๆ เช่น สิ่งก่อสร้าง เงิน อุปกรณ์ ฯลฯ แม้จะมีความสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม ไม่มีความสำคัญเท่ากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน งานบุคคลจะทำให้การเรียนการสอนของโรงเรียน ดำเนินไปได้ตามจุดหมายที่ต้องการ คือการเรียนรู้นักเรียน และงานบุคคล จะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งและส่วนที่สำคัญที่สุด คือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะครู สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคง ปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

สรุปได้ว่างานบุคคลนั้นมีความสำคัญคือ ช่วยป้องกัน และแก้ปัญหาในองค์กร เป็นการสร้างเสริมและพัฒนากิจกรรม เป็นการวางแผนกำลังคน สามารถกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคคลได้ชัดเจน พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถความชำนาญอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 76) ได้ให้หลักการและแนวคิดของงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดำเนินนโยบาย กฎหมายและเกณฑ์ที่กำหนด
3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.3 ขอบข่ายของงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 76) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบุคคล ไว้ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานบุคคล เป็นงานที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เป็นงานที่จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ ความรักในองค์กร และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งหลักการและแนวคิดของงานบุคคลที่สำคัญก็คือ การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร และต้องมีความต่อเนื่อง และต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม ซึ่งเมื่อบุคลากรโดยเฉพาะครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ก็จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

4. งานบริหารทั่วไป

4.1 ความหมายของงานบริหารทั่วไป

วิล ธนวิวัฒน์ (2541, หน้า 16) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไปของโรงเรียน ก็คือ การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

สถาน มาตย์ภูธร (2542, หน้า 9) ให้ความหมายเกี่ยวกับ การบริหารทั่วไป หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์ การบริหารการเงิน การประเมินผลงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2544, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานธุรการทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ของสถานศึกษาที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

สุพล พุดมี (2545, หน้า 7) ให้ความหมายเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การจัดสำนักงาน งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานยานพาหนะ งานดำเนินการตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานสวัสดิการ และงานสวัสดิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 56) ให้ความหมายเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปว่า หมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แคนโดลี, และคนอื่นๆ (Candoli, et at., 1992, p. 149) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หรือการบริหารงานธุรการในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับทั้งให้บริการในด้านต่างๆแก่ระบบสถานศึกษา

สรุปเป็นความหมายของผู้วิจัยได้ว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานบริหารงานอื่นๆ ที่ให้บริการส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบเครือข่าย กับทั้งการให้บริการด้านต่างๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของงานบริหารทั่วไป

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบริหารทั่วไป ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบริหารทั่วไปไว้ว่า เป็นงานที่ต้องดำเนินการด้านสารบรรณ จัดทำทะเบียนเพื่อรายงาน ตลอดจนจนถึงการประชาสัมพันธ์และสร้างความปลอดภัยให้กับอาคารสถานที่ ดังนั้นงานบริหารทั่วไปจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดการศึกษาต้องอาศัยข้อมูลในการจัดการศึกษา สมาชิกในองค์กรมีความปลอดภัยและบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เข้าใจให้การสนับสนุนการศึกษาต่อไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 57-58) ได้ให้ความสำคัญต่องานบริหารทั่วไปไว้ดังนี้คือ 1) ทำให้มีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ 2) มีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) มีการวางแผนการศึกษา 4) มีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและ

การวางแผนการจัดการศึกษา 5) มีระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) มีการพัฒนา
มาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) มีงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) มีการดำเนินการด้านธุรการและ
พัสดุ 9) มีขวัญกำลังใจแก่บุคลากร 10) มีความปลอดภัยแก่สถานที่และสิ่งแวดล้อม 11) มีข้อมูล
เกี่ยวกับผู้เรียน 12) มีข้อมูลการรับ-การจำหน่ายนักเรียน 13) มีการประสานงานการจัด
การศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 14) มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) มีการ
ทัศนศึกษา 16) มีการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 17) มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18)
ส่วนราชการมีการประสานงานกับภูมิภาคและชุมชน 19) ความสะดวกต่อการตรวจสอบและ
ประเมินผลพร้อมรายงาน 20) มีการจัดระบบควบคุมภายในองค์กร

แคนโดลี, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.151) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของการบริหารงานทั่วไปว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร
องค์กรให้การบริการในการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่
กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ เช่น การบริการในการตรวจ
สุขภาพ การประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

บราวน์ (Brown, 1998, p. 243) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป
หรืองานธุรการในสถานศึกษานั้นสถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่างๆ ของ
สถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานธุรการในสถานศึกษาจึง
เปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน หรือคอยสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่
เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญ คือ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ
จัดระบบบริหารองค์กรให้การบริการในการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนงานในด้านต่างๆ ให้สถานศึกษาสามารถ
ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 103) ได้ให้หลักการและแนวคิดของงานบริหาร
ทั่วไป ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเอง
ให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและ
ประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐาน
การศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขต
พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วม
ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

4.3 ขอบข่ายของงานบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 103) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบริหารทั่วไปไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่ให้บริการส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่สนับสนุนภารกิจหลักต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีหลักการและแนวคิดที่สำคัญก็คือ เป็นงานที่จัดทำ รวบรวมข้อมูลในการจัดการศึกษา ทำให้สมาชิกทั้งในและนอกสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ทำให้เข้าใจและให้การสนับสนุนการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายของงานคือ การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

ข้อ 2 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามข้อ 1 ให้ค้ำนึ่งถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

ข้อ 3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในข้อ 1 เรื่องใดจะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา เป็นผู้รับมอบการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน แล้วแต่กรณี ประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในประกาศดังกล่าวอาจกำหนดให้ในระยะแรกมีการกระจายอำนาจเฉพาะบางเรื่อง หรือกำหนดการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาแตกต่างกันตามลักษณะหรือความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งอาจกำหนดเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจได้ แต่จะต้องปรับปรุงการกระจายอำนาจนั้นให้เพิ่มมากขึ้นตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในข้อ 2 สำหรับการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา อาจกำหนดให้การดำเนินการในเรื่องใดต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยก็ได้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้อง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน แล้วแต่กรณี อาจประกาศกำหนดขอบเขตวิธีการปฏิบัติงานที่มีการกระจายอำนาจ เพื่อให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจปฏิบัติได้

ข้อ 4 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน แล้วแต่กรณี มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จัดให้มีระบบการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ให้ข้อเสนอแนะหรือแนะนำการใช้อำนาจ ตลอดจนมีอำนาจยับยั้งและแก้ไขการใช้อำนาจของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบการกระจายอำนาจการบริหารอย่างต่อเนื่อง

5. รายงานผลการดำเนินการกระจายอำนาจและเสนอแนะปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ 5 ในกรณีที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นสมควร หรือได้รับการร้องขอจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจประกาศกำหนดให้รวมกลุ่มสถานศึกษาหลายแห่งทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา เป็นระบบเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการหรือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่ได้รับการกระจายอำนาจ โดยคำนึงถึงความพร้อมของแต่ละสถานศึกษาด้วย

ข้อ 6 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งที่จะปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาของไทย โดยยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการ

ค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาการวิชาชีพครู ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนแกนนำผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา มีผู้ที่ศึกษาไว้ไม่ค่อยจะกว้างขวาง เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ซึ่งผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้พอสังเขป ดังนี้

วจนา ดิเรกศิลป์ (2543, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สรุปว่า ครูมีความเห็นว่ามีการบริหารงานด้านวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากส่วนที่มีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านหลักสูตรและด้านสื่อการเรียนการสอน

ชัยทัศน์ จ้องสกุลวงษ์ (2545, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ได้สรุปผลดังนี้ สภาพการปฏิบัติวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนอยู่ในระดับมาก

นันทนา จิตมุสิก (2546, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ เพชรคง (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ระดับของการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า 1.โรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติงานในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ โดยปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้าน

วิชาการ 2. ด้านวิชาการ ทุกรายการโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่โรงเรียนมีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การจัดเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรของสถานศึกษา รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา ส่วนรายการที่โรงเรียนมีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนของสถานศึกษา 3. ด้านงบประมาณ รายการที่โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงาน ในการบริหารงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง และการปฏิบัติงานในการบริหารงานการเงิน และ บัญชี ส่วนรายการอื่น ๆ โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารแบบหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานในการจัดสรรงบประมาณ และการปฏิบัติงานในการจัดหารายได้และระดมทรัพยากรการลงทุนเพื่อการศึกษา 4. ด้านการบริหารบุคคล รายการที่โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณของสถานศึกษา การเตรียมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในการวางแผน กำลังคน การมีส่วนร่วมของคณะครูอาจารย์ต่อการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนรายการอื่น ๆ โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือ การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อรองรับการเรียนการสอน การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. ด้านการบริหารทั่วไป รายการที่โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ การดำเนินการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม รายการอื่น ๆ โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศักยภาพในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดอาหาร กลางวันและอาหารเสริมแก่นักเรียน การวางแผน/โครงการนิเทศภายในได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานในการร่วมคิดร่วมทำการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

สำราญ หงส์กลาง (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพสังกัดอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาขาการบริหารการศึกษาสถาบันราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2547 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2546 จากวิทยาลัยการอาชีพ 23 แห่งจำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือด้านการสรรหาคูคน การจัดการรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพ้นจากงาน ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับปานกลาง 3 ด้าน ระดับน้อย 1

ด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการชำระรักษาบุคคลากร และด้านการพัฒนาบุคคลากร รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน

วิชาญ สิทธิศักดิ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคลากรนั้น โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการในระดับมาก

เชษฐา ชาญพานิชย์ (2548, บทคัดย่อ) การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูอาจารย์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า 1. สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม การบริหารสินทรัพย์ การวางแผนงบประมาณ การตรวจสอบภายใน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน และการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 2. สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาธิต หนูอ่อน (2548, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพร้อมในการจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่า ความพร้อมในการปฏิบัติมาก คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของบุคลากรต่อการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ตรวจสอบได้ด้านการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ เกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรในการดำเนินการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือด้าน บริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการรายงานการเงินและผลการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านการวางแผนงบประมาณ เกี่ยวกับผู้บริหารมีความต้องการแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

มากกว่าแผนงบประมาณแบบเดิม ด้านการควบคุมและตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบ ด้านการบริหารสินทรัพย์ เกี่ยวกับบุคลากรมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการใช้สินทรัพย์ให้คุ้มค่าสูงสุด และด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต เกี่ยวกับข้อมูลค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมที่ถูกต้อง เชื่อถือได้

แดง นีมอนงค์ (2549, หน้า 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถม อำเภอบงละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ตามลำดับ

สุรสิทธิ์ กองเมืองปัก (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจการบริหารโรงเรียน ก่อนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเมื่อมีฐานะเป็นนิติบุคคล โรงเรียนก่อนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่วนมากมีปริมาณการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่วนมากมีปริมาณการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่วนมากมีปริมาณกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศในการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจการบริหารโรงเรียน โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่วนมากมีปริมาณปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับน้อย โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่วนมากมีปัญหาเรื่องการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจการบริหารโรงเรียน โรงเรียนก่อนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีปริมาณการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีปริมาณการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ระหว่าง

โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีปริมาณปัญหาในการปฏิบัติตามขอบข่ายภารกิจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

สตาร์ตน์ ศิริจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยแยกเป็นรายด้าน และโดยรวม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไปด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน โดยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เกษม ทองรส (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารใน

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าครู ด้าน บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่างสังกัดกันมีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ทำการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา และประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

- 1) การแบ่งอำนาจเป็นการแบ่งอำนาจการบริหารราชการส่วนกลางจากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านงานวิชาการ สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นนอกเหนือจากหลักสูตรแกนกลาง (2) ด้านงบประมาณ การจัดตั้งและรับงบประมาณของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ต้องดำเนินการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาและดำเนินการต่อไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ด้านงานบุคคล การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาให้อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และ (4) ด้านงานบริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินการบางอย่างได้ตามที่กำหนดในกฎหมาย
- 2) การมอบอำนาจเป็นการมอบอำนาจที่ตัดสินใจจากกระทรวง ศึกษาธิการไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีคำสั่งมอบอำนาจด้านวิชาการ 11 เรื่อง ด้านงบประมาณ 52 เรื่อง ด้านการบริหารงานบุคคล 28 เรื่อง และด้านการบริหารทั่วไป 13 เรื่อง รวม 104 เรื่อง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ส่วนกลางควรมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นในเรื่อง ประสานงานเป็นหลัก และในด้านความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานหลังจาก มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมีความเป็นอิสระและคล่องตัวในระดับมาก แต่ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่ามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในระดับปานกลาง

สมพจน์ เจริญวานิช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2550 แยกตามขนาดและประเภทของสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับความพร้อมรายด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ตามลำดับ และมีความต้องการรับการส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับความต้องการรายด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีความพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับความพร้อมรายด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ และมีความต้องการรับการส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับความต้องการรายด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ 1) มีความพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับความพร้อมรายด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ ตามลำดับ และมีความต้องการรับการส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับความต้องการรายด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

ประเสริฐ จันแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ปีการศึกษา 2550 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอนคือ 1) ด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ด้านการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนใน 4 ด้านคือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษา 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่ามีการปฏิบัติงานด้านวิชาการตามภารกิจในระดับมาก จากกิจกรรมการบริหารงานวิชาการทั้งหมด กิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติมากที่สุดคือการวางแผนงานวิชาการ กิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยคืองานด้านการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณพบว่าการปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารงบประมาณในระดับมาก จากกิจกรรมการบริหารงานงบประมาณทั้งหมด กิจกรรมที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณและการวางแผนพัสดุ กิจกรรมที่ส่วนใหญ่ไม่มีการปฏิบัติคือการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติ

ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลในระดับมาก จากกิจกรรมการบริหารงานบุคคลทั้งหมด กิจกรรมที่ปฏิบัติสูงสุดคือการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ กิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยคือการย้าย ข้าราชการครู การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านบริหารทั่วไป พบว่า โรงเรียนปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารทั่วไปในระดับมาก จากกิจกรรมการบริหารทั่วไปทั้งหมด กิจกรรมที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการดำเนินงานธุรการ กิจกรรมที่โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา

สรสิทธิ์ พรธวงค์ (2551, บทคัดย่อ) สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนนาหว้าพิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกเป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งผู้บริหารและครูโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม จำนวน 31 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 71 ข้อ มี พบว่า 1. การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคลากร และกลุ่มบริหารงานบริหารทั่วไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แมคคาธีร์ (McCathy, 1971, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มครู เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรื่องการสอน การวัดผลและการประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดมากกว่าการบริหารงานอื่นๆ ในการบริหารงานในโรงเรียน

คาร์ดเวลล์ (Caldwell, 1990, pp. 1-5) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย และออสเตรเลีย พบว่า ไทยกับออสเตรเลียมีจุดประสงค์ตรงกันในการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนบนพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนและสิ่งจูงใจอย่างเต็มที่ในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา ซึ่งควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ 1)สถานศึกษาต้องคำนึงถึงมาตรฐานนานาชาติและโดยยึดอาศัยหลักธรรมาภิบาล 2)คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีองค์ประกอบเหมาะสมรวมทั้งมี

คุณวุฒิที่จำเป็น สถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ต่อการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ พร้อมกับสนองความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) มีแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา และ 4) สถานภาพทางกฎหมายของสถานศึกษาในระบบการกระจายอำนาจ

แมคเคลัวร์ (Maclure, 1994, p. 249) ได้ศึกษา เรื่องความพยายามกระจายอำนาจในบรู๊กลินฟาโซ พบว่า การให้ชุมชนควบคุมโรงเรียนไม่สามารถเป็นสะพานเชื่อมสิ่งที่เรียกว่า "ความแปลกแยกโดยพื้นฐานระหว่างวัฒนธรรมชนบทกับระบบราชการของรัฐ" โดยจะมีความคาดหวังกับการกระจายอำนาจว่า จะให้ผลประโยชน์ทางการศึกษาโดยรวม และมีความเชื่อมั่นร่วมกันว่า โรงเรียนจะมีความคืบหน้าขึ้นในทางเศรษฐกิจและทางอื่น ๆ ซึ่งเศรษฐศาสตร์ทางการเมืองที่มีชนชั้นชาวนาที่พึ่งตนเองไม่ได้ กับรัฐบาลเผด็จการ ไม่อาจประกันว่าจะมีความหวังดังกล่าวได้ และเมื่อไม่มีการปฏิรูปทางการเมืองอย่างเพียงพอ มาตรการทั้งหลายที่มุ่งจะให้การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและให้ผู้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น จะมีโอกาสน้อยมากที่จะช่วยพัฒนาระบบโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ชนบทห่างไกลได้สำเร็จ

ฟิลด์ตัน (Felton, 1995, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากรได้ตัวอย่าง 590 พบว่าภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เจอร์ลฟราย, และคนอื่น ๆ (Gerald Fry, et al., 1999, p. 3) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ได้เสนอแนะเชิง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการที่เกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1) ควรเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จากบทบาท การบริหารจัดการไปสู่บทบาทการเป็นผู้นำและการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบาย 2) ในกระบวนการกระจายอำนาจนั้นจำเป็นต้องสร้างศูนย์กลางการบริหารขึ้นมาใหม่ หรือปรับหน่วยงาน โดยหน่วยงานเหล่านั้นมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา กำหนดนโยบาย วางแผน ประเมินผล และกำกับติดตาม 3) จุดเน้นของการควบคุมและอำนาจการบริหาร ควรเปลี่ยนจากกรมไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4) กำหนดเขตพื้นที่เพื่อทำหน้าที่บริหารและประสานงานการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน และการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เขตพื้นที่การศึกษาควรประกอบไปด้วยอำเภอ หรือหลายอำเภอ

รวมกัน ขนาดของเขตพื้นที่การศึกษาควรมีประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร และสอดคล้อง กับบริบททางการเมืองและวัฒนธรรม การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและบำรุงรักษาเอกลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น 5) กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกระทรวงฯ คณะกรรมการและมนตรีการศึกษาของเขตพื้นที่ สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยการออกพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ควรอาศัยรูปแบบการจัดการที่ให้อำนาจในการบริหารแก่โรงเรียน ใช้การจัดการที่ใช้พื้นที่เป็นฐาน (site-based management) ทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถชี้ขาดตนเองได้ 7) ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนในการกระจายอำนาจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระหว่าง การปกครองส่วนท้องถิ่นกับเขตพื้นที่ ระหว่าง ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

มาร์ติ-วาสคิวซ์ (Marti-Vazquez, 2000, p. 265) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณี ผลกระทบของการกระจายอำนาจและการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเพอร์โตริโก การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษแห่งหนึ่งเป็นเวลาหนึ่งปี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีบทบาทในการจัดซื้อและการจัดการการเงินอยู่บ้างเล็กน้อย แต่ไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการจ้างบุคลากรและการตัดสินใจเกี่ยวกับหนังสือเรียนหรือพัสดุรายการที่สำคัญ ซึ่งส่วนกลางยังคงมีบทบาทควบคุมเช่นเดิม คณะกรรมการโรงเรียนมีการประชุมกันน้อยมาก และการตัดสินใจสั่งการยังคงอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ความร่วมมือจากชุมชนรอบโรงเรียนยังไม่ดีพอ สาเหตุที่การกระจายอำนาจและการบริหารของโรงเรียนล้มเหลว เพราะ 1) เป็นการสั่งการจากส่วนกลางไม่ได้เกิดจากการริเริ่มของโรงเรียน 2) นโยบายโรงเรียนไม่เน้นด้านวิชาการของนักเรียน 3) นโยบายด้านการปฏิรูปโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับพรรคการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย 4) ไม่มีการมอบอำนาจอย่างแท้จริงไปยังโรงเรียน 5) หน่วยงานด้านการปฏิรูปการศึกษาปฏิบัติไม่เป็นไปแนวทางเดียวกับราชการที่มีมาตรฐานการควบคุมที่เคร่งครัด 6) การจัดสรรทรัพยากรให้โรงเรียนไม่เท่าเทียมกัน เน้นจัดสรรไปพื้นที่ยากจนเป็นหลัก 7) แบบจำลองการบริหารที่กำหนดในกฎหมายไม่ได้ถูกนำมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน

จากการศึกษาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานงบประมาณ 3) ด้านงานบุคคล และ 4) ด้านงานบริหารทั่วไป โดยส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และมีความพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการรับการส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยภาพรวมบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่างสังกัดกันมีความต้องการการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตามสภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำสูงมักจะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีกลยุทธ์สู่ความสำเร็จอย่างหลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่าย การทำงานการสร้างความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร การใช้มนุษยสัมพันธ์ การสร้างค่านิยมให้มีจิตมุ่งบริการ การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริม และกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้จะต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และทุกภาคส่วนต้องร่วมมือ สามัคคีและสร้างพลังขับเคลื่อนสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่ทุกคนคาดหวัง