

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 1.3 ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 เกณฑ์ประสิทธิผล
4. การบริหารโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 4.2 แนวทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
5. วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 วิจัยในประเทศ
 - 5.2 วิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารการมีส่วนร่วมจากแหล่งความรู้ต่างๆ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดของการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ดำเนินการไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2547, หน้า 114) ให้ความหมายว่า “การมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องของผูกพันร่วมกันของสมาชิกที่กระทำกิจกรรมของกลุ่ม”

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2548, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมพอสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้สมาชิกทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ”

Vroom and Yetton (1973, p.16) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ และบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดีตลอดจนสามารถขยายเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเองมิใช่ควบคุมองค์การ

Keith (1972, p. 136) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุผลเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

Brown and Moberg (2009, p. 483) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคตซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการก็ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ การร่วมแก้ปัญหา ร่วมกันกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ถวิล อรัญเวศ (2544, หน้า 78) กล่าวว่าในประเทศไทยมีการกำหนด แผนนโยบายอาชีพ บทบัญญัติในมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีข้อความระบุว่าให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 และมาตรา 40 กำหนดให้กระทรวงกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทั้งนี้ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของ ผู้รับบริการและชุมชนโดยชอบ ดังนั้น การกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัว ในการบริหารตนเองมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนบทบาทและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ให้ได้ นอกจากนี้ ยังมีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมให้ ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงิน มีความ พร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

อรพรรณ พรสีมา (2546, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารแบบโรงเรียน เป็นฐาน (School-based Management) เป็นรูปแบบการบริหาร (Management Model) ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่ การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนในแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการ ตัดสินใจในการบริหารจัดการในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทุกด้านที่เกี่ยวกับ ภารกิจของโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การงบประมาณ การบริหารบุคคล และการ บริหารทั่วไป ฯลฯ และสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนแนวนี้ที่เด่นชัด คือ ระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บทบาทของผู้มีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นผู้ร่วมหุ้น (Partner) ของผู้ที่มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียหรือที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรูปแบบที่นิยมใช้กันมาก คือ การบริหารโดยคณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน หรือตอบสนองและ เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และของชุมชนให้มากที่สุด โดยให้แต่ละ โรงเรียนบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเป็นไปตามแนวคิดนี้

ประยุทธ์ ชูสอน (2555, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่สถานศึกษาได้ปฏิรูปใน 2 เรื่องหลัก

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยตัดสินใจหลักที่ต้องตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีอิสระในเรื่องงบประมาณ การบริหารเพิ่มขึ้น และลดการควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลางลง

2. ความรู้สึกเป็นเจ้าของของทางการปฏิรูปที่เกิดผลมิได้อาศัยแต่กระบวนการภายนอกเท่านั้น แต่ต้องการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นหลัก โดยให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการดำเนินงานที่สถานศึกษาอาจเลือกใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพร้อมของโรงเรียนและกับขั้นตอนและระดับพัฒนาการในการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนหรือแต่ละสถานศึกษารูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Kenneth and Teresa (2009, อ้างใน วันชัย ดนัยตโมนุท และ ไกร เกษทัน, 2545, หน้า 15-18) ได้เสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ (Administrative Control SBM: Principal Decides) เป็นการให้อำนาจหน้าที่ในด้านงบประมาณ บุคคล และด้านหลักสูตรแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจดำเนินการ โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ดังนั้นเพื่อเป็นหลักประกันในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เขตพื้นที่จะต้องเพิ่มการตรวจสอบให้มากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายทรัพยากรของโรงเรียนเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

2. รูปแบบที่ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ (Professional Control SBM: Teachers Decide) เป็นรูปแบบที่คณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจทั้งในด้านงบประมาณบุคลากรและหลักสูตร โดยมีตัวแทนครูในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร เป็นต้น และเนื่องจากมีตัวแทนครูในสัดส่วนที่มากกว่าจึงทำให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจสูง ทั้งนี้ก็เป็นไปตามแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนย่อมสามารถที่จะพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ให้สอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบที่ผู้ปกครองและชุมชนมีอำนาจในการตัดสินใจ

(Community Control SBM: Parents/Community Members Decide) เป็นรูปแบบที่เพิ่มอำนาจในการตรวจสอบให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางที่จะทำให้ผู้ริโภคพึงพอใจโดยให้ชุมชนเป็นผู้ดูแล

4. รูปแบบที่ผู้ปกครองและครูมีอำนาจในการตัดสินใจ (Balance Control SBM: Parents and Teachers, as Equals, Decide)

เป็นการผสมผสานระหว่างผู้ปกครองกับครูให้มีบทบาทในการกำกับดูแลโรงเรียนด้วยกันทั้งสองฝ่าย

วันชัย ดนัยตโมนุท และ ไกร เกษทัน (2545, หน้า 18-19) ได้สรุปแนวคิดของ Kuehn ไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นการบริหารที่ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจกระทำได้ในรูปของคณะกรรมการ หรือผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด การบริหารในรูปแบบนี้ได้รับการสนับสนุนจากสหภาพครูในสหรัฐอเมริกา
2. การบริหารที่ครูใหญ่เป็นผู้ชี้แนะเป็นการบริหารที่ใช้การปรึกษากับบุคลากรในโรงเรียนหรือผู้ปกครองแต่อำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดยังคงเป็นของครูใหญ่
3. การบริหารโดยคณะกรรมการผู้ปกครอง การบริหารในรูปแบบนี้มีหลายกรณีที่คณะกรรมการผู้ปกครองได้มาโดยการเลือกตั้งทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับปรุงหรือลดบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนโดยให้ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ในบางกรณีการปรับปรุงการบริหารในรูปแบบนี้ให้คล้ายกับการจัดโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Charter Schools)
4. การบริหารโดยคณะกรรมการที่มีอำนาจในการดำเนินการอย่างจำกัด ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อพื้นที่รอบข้างของโรงเรียนนั้น ตัวอย่างของการบริหารในรูปแบบนี้อาจเป็นไปในลักษณะของทีมงานของโรงเรียนที่มีการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียนในเรื่องค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่ส่งมาจากเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 112)

ได้กำหนดไว้ว่า มาตรฐานคุณภาพสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนในการบริหารสถานศึกษานั้น ต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ใช้กันแพร่หลายทั่วโลกในการพัฒนาทักษะให้กับผู้บริหารการศึกษา คือ

1. ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน (Personal Effectiveness)
2. ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น (Interpersonal Relations)
3. การมีภาวะผู้นำด้านการจัดการศึกษา (Educational Leadership)
4. ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Planning and Accountability)
5. การมีภาวะผู้นำชุมชน (Community Leadership)
6. การมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม (Religious, Cultural and Ethical Leadership)

ถวิล มาตรฐาน (2547, หน้า 83) กล่าวว่า การบริหารที่ให้ความอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจและต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ความก้าวหน้าและถอยหลังของโรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจนั้นจะมีลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้นๆ
2. เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูง ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. สังเกตการณ์สอนในห้องเรียนและหรือมอบหมายให้ครู-อาจารย์ ดำเนินการแทนให้คำแนะนำเชิงบวก สะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน
4. กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ ใช้เวลาในการสอนให้มีประโยชน์สูงสุด ช่วยจัดสิ่งรบกวนเวลาในการสอนให้หมด
5. เน้นการใช้สื่อและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์
6. กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร เอาใจใส่ในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมากดังที่รูปแบบการดำเนินงานที่สถานศึกษาอาจเลือกใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพร้อมของโรงเรียน

ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ลักษณะ และขั้นตอนของการมีส่วนร่วมได้มีผู้ศึกษาและมีผู้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 25-39) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมายและความต้องการจุดหมาย (Goal) เป็นข้อความแสดงถึงทิศทางที่ต้องการอย่างกว้างๆ ส่วนใหญ่แล้วจะแสดงถึงผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน จุดหมายเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียน จุดหมายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร จุดหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
2. การกำหนดนโยบาย (Policy) เป็นข้อความที่แสดงถึงจุดมุ่งหมาย (Purpose) และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ (Broad guidelines) เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย การกำหนดนโยบายในส่วนของจุดมุ่งหมาย อาจเกิดจากปรัชญา (Philosophy) ของโรงเรียน หรืออาจเกิดจากจุดหมาย (Goal) ที่กำหนดในตอนต้น
3. การกำหนดแผนงาน เป็นขั้นตอนแรกของการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และประเด็นที่ควรพิจารณาอันดับแรก คือ โครงสร้างแผนงานของโรงเรียน และแผนงานควรจะสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาและจุดหมายของโรงเรียนด้วย
4. การจัดทำแผนและอนุมัติงบประมาณ เป็นการแปลงนโยบายที่กำหนดโดยกลุ่มนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียน ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่เป็นทีมแผนงาน (Program team) การจัดทำแผนซึ่งเป็นการกำหนดว่าจะทำอะไร ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครเป็นคนทำ
5. การนำแผนไปปฏิบัติ แผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากกลุ่มนโยบายแล้วจะได้รับการนำไปปฏิบัติ โดยอยู่ภายใต้กรอบของนโยบาย แผนและงบประมาณที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้
6. การประเมินผล การประเมินผลโดยภาพรวมของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูการบรรลุผลตามจุดหมายและนโยบายที่กำหนดไว้โดยกลุ่มนโยบาย เพื่อการสร้างสรรค์จุดหมายและนโยบายใหม่ๆ หรือการปรับปรุงแก้ไขจุดหมายและนโยบายที่เป็นอยู่

ประภาพร ศรีสถิตธรรม (2553, หน้า 22-23) ได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมของ Lowdermilk and Laitas ไว้ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจขั้นต้น (Preliminary reconnaissance)
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority problem identification study)
3. การแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Search for solution)
4. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา (Purpose for solution)
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project implementation)
6. การประเมินผลโครงการ (Formal project evaluation)
7. การพิจารณาทบทวนโครงการที่ได้ทำไปแล้ว (Project reconsideration of completion)

Cohen and Uphoff (1997, p. 213–214) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินการทำงานของตนเองและประเมินสถานการณ์ภายนอกด้วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 327–328) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารที่เป็นวงจร PDCA เป็นวงจรการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบ และปฏิบัติ เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงมีพัฒนาการจากการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และได้อธิบายถึงกระบวนการทางการบริหาร 4 ขั้นตอน โดยสังเขปได้ดังนี้

1. วางแผน (Plan) ต้องพิจารณาในประเด็นสำคัญ เช่น
 - 1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายให้ชัดเจน
 - 1.2 การกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการควบคุม
 - 1.3 การกำหนดวิธีการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ลงมือทำ (Do) ได้แก่

เป็นต้น

- 2.1 ศึกษาและฝึกอบรมให้เข้าใจวิธีการทำงานในแต่ละครั้ง
และลงมือปฏิบัติ
- 2.2 เก็บข้อมูลคุณลักษณะทางด้านคุณภาพตามวิธีการที่ได้
กำหนดไว้เป็นต้น
3. ตรวจสอบ (Check) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน
และการประเมินผลสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติไปแล้ว เช่น
- 3.1 ตรวจสอบว่างานที่ทำได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่
- 3.2 ตรวจสอบคุณลักษณะทางด้านคุณภาพว่าตรงตามเป้าหมาย
หรือไม่เป็นต้น
4. ปฏิบัติและแก้ไขปรับปรุง (Action) เมื่อตรวจสอบสิ่งที่ได้ทำ
ตามแผนพบว่า มีความผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง เช่น
- 4.1 แก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา
- 4.2 หาทางพัฒนาระบบหรือปรับปรุงการทำงานนั้นๆ โดยตรง
เป็นต้น
- เมื่อมีการนำ PDCA มาใช้ปรับปรุงการบริหารโดยเฉพาะเน้นด้านการ
ควบคุมคุณภาพจึงมีการขยายผลกระบวนการเพิ่มขึ้นตอนเชิงปฏิบัติโดยละเอียดมากขึ้นแต่
ในแนวคิดหลักยังคงขั้นตอนสำคัญทั้ง 4 คือ Plan-Do-Check-Action อย่างครบถ้วน
- จากแนวคิดลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามธรรมชาติของ
นักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้
1. การวางแผน เป็นขั้นการศึกษา เก็บรายละเอียดของข้อมูล
หาสาเหตุวางแผนงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน
 2. การดำเนินการหรือขั้นปฏิบัติงาน โดยศึกษาวิธีการทำงาน
และดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้
 3. การประเมินผลงาน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน
คุณภาพของงานสรุปผลงานที่ได้ดำเนินการไว้
 4. พัฒนาและแก้ไขปรับปรุง เป็นการวิเคราะห์สาเหตุหาทางป้องกัน
และหาทางพัฒนาระบบหรือปรับปรุงการทำงานนั้นๆ โดยตรง
- สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้
บุคลากรทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความพยายาม โดยให้ครูได้เข้ามา

มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย ดำเนินงาน ติดตามประเมินผลและแก้ไขพัฒนา การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ของงาน โรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิยาวี (2549, หน้า 10-11) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่อง ต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility)

จันทราณี สงวนนาม (2550, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารแบบมี ส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดง ความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

อุบล เสน่หารี (2550, หน้า 46-50) ได้กล่าวว่า นับตั้งแต่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเริ่ม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ มากขึ้น โดยยกโครงการคณิตศาสตร์ เพชรยอดมงกุฏ ซึ่งเป็นโครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนที่ดีตัวอย่างหนึ่ง กล่าวคือ มีส่วนร่วมตั้งแต่การระดมความคิด การวางแผน การสนับสนุนด้านปัจจัย การ ดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา การให้ขวัญและกำลังใจ หากมอง ด้านกลยุทธ์ของโครงการแล้วยิ่งเห็นได้ชัดของการมีส่วนร่วม ทั้งด้านการสร้างบรรยากาศ ที่ดี การให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการประสานความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การเสียสละ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วม อย่างแท้จริง

Keith (1972) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานมีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์การ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน หรือข้อปฏิบัติ การประเมินผลการทำงานและการพัฒนา แก้ไขและปรับปรุงงานในการพัฒนาองค์การ

2. เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

กาญจนา พรหมวงศ์ (2546, หน้า 51) กล่าวว่า เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวความคิดของหมดเชื่อมโยง
4. การติดต่อสื่อสารแบบประตูเปิด
5. การระดมความคิด

จันทร์ธานี สงวนนาม (2550, หน้า 72-73) กล่าวว่า เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปแบบคณะกรรมการ
2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำปรึกษา
3. การนำแนวความคิดของหมดเชื่อมโยงมาใช้
4. ใช้การสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การใช้ระดมความคิด
6. ใช้การฝึกอบรมแบบต่างๆ
7. ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การใช้รูปแบบการทำงานเป็นลักษณะคณะกรรมการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ใช้ภาษาสื่อสารแบบเปิดประตู การใช้ระดมความคิด การฝึกอบรมแบบต่างๆ และ การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์

3. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้
สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 22-23) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับต่อพวกเขาโดยบุคคลบางคนแล้ว พวกเขาโน้มเอียงที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากว่า การเปลี่ยนแปลงถูกต่อต้านจากพนักงานอยู่บ่อยๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและทำให้พนักงานมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร-สหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น การใช้การมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาความไม่พอใจเหล่านี้ สามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาความไม่พอใจที่ไม่ได้รับการแก้ไข หรือซ่อนเร้นอยู่อาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงาน การทำงานช้าๆ ความสูญเสีย และการขาดงานได้ การมีส่วนร่วมช่วยให้อัตราการร้องทุกข์มีน้อยลงด้วย เนื่องจากว่า โดยปกติแล้วการร้องทุกข์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมช่วยประหยัดเงินให้กับฝ่ายบริหารได้
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการองค์การที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น พวกเขารู้สึกว่าพวกเขาและคำแนะนำ ของพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์การ ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเอง และความสมหวังของชีวิตได้
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น ความไว้วางใจ หมายถึง ความรับผิดชอบและควรจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเคารพระหว่างกันที่นำไปสู่การอภิปรายอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขามีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขามากขึ้น ดังนั้นพวกเขาเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาพวกเขามากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้นได้ ภาษิตโบราณ ที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว”

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้นทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 49-50) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์มาร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. ชวัญ และกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
4. สร้างสนับสนุนให้เกิดผู้นำทางการศึกษาใหม่ๆ ในทุกระดับ
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มการมีโครงการใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
7. การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดแนวคิดทางการใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา
9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนการบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

Caldwell & Spinks (2007, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, หน้า 49-50) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1.1 ทำให้มั่นใจได้ว่า ทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครู เวลา อาคาร สถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และการบริการ จะถูกนำมาใช้เพื่อการบรรลุ จุดหมาย หรือความต้องการในแผนงานด้านการเรียนการสอนเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 นักเรียนได้รับความสำคัญให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายในรูปแบบของสภาโรงเรียน และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน ซึ่งนักเรียนอาจจะมีคามสนใจ หรือความชำนาญเป็นพิเศษ

1.3 นักเรียนจะมีความรู้และเข้าใจในแผนงานของโรงเรียน จึงเป็นช่องทางที่จะทำ ให้จุดหมาย นโยบาย แผนงาน งบประมาณ และผลการประเมิน ได้รับการเผยแพร่ให้ทุกคนในโรงเรียนได้รับรู้ รวมทั้งตัวนักเรียนเองด้วย

2. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับนโยบาย

2.1 กระบวนการกำหนดจุดหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนการงบประมาณ และการประเมินที่จัดเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการ ไม่ได้แยกเป็นส่วนๆ ดังที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป จะทำให้สิ่งที่กำหนดมีความชัดเจนไม่คลุมเครือ และมีความต่อเนื่อง ตลอดจนทำให้การจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของนโยบาย และความต้องการที่กำหนดไว้ด้วย

2.2 นโยบายที่กำหนดขึ้นโดยกลุ่มนโยบายทำให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในโรงเรียน และสร้างความสบายใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนตามวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ไม่เกิดปัญหา “ผู้ปกครองกำหนดวิธีการสอนให้กับครู”

2.3 กลุ่มนโยบายจะทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคนอื่น จึงเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ก้าว่งงานซึ่งกันและกัน

2.4 การให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายพื้นฐานของโรงเรียนนั้น ทำให้กลุ่มนโยบายมีวิสัยทัศน์มองเห็น “ภาพโดยรวม” ของภารกิจพื้นฐานนี้

2.5 มีการจัดทำเอกสารในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่รับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานนั้นจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียน

2.6 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะดึงดูดผู้ที่มีความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือให้การสนับสนุนกลุ่มนโยบายได้

2.7 จากหลักการที่สามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินอย่างเป็นระบบทำให้กลุ่มนโยบายทราบผลการนำนโยบายไปปฏิบัติได้

2.8 โดยหลักการทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนเป็นระบบ มีการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ทำให้กลุ่มนโยบายมุ่งถึงการเปลี่ยนแปลง และการมองอนาคตในระยะยาว

3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษา ดังนี้

3.1 ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาได้ดี จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นและโดยคนอื่น จะทำให้มั่นใจได้ว่า จุดหมายและความต้องการนโยบายและแผน จะได้รับการกำหนดและจัดทำขึ้นในกระบวนการนโยบายผู้บริหาร สามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่มนโยบาย นักวิเคราะห์หรือนักวิจัยนโยบายเป็นนักบริหารการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นนักประเมินผล เป็นนักประสานงาน นักจูงใจ และนักเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ

3.2 การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และโดยผู้อื่น จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้

3.3 ช่วยพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอื่นๆ จากการใช้ส่วนร่วมในการตัดสินใจในทีมแผนงาน หรือคณะทำงานต่างๆ

4. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครู ดังนี้

4.1 ทำให้ครูมีบทบาททางการบริหารต่อภารกิจที่สำคัญของตนเอง นั่นคือ การให้การศึกษากับนักเรียน

4.2 ครูทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความชำนาญของแต่ละคน ทำให้การกำหนดนโยบายและแผนงานสอดคล้องกับเวลา และศักยภาพของครูได้

4.3 การแบ่งหน้าที่การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผน จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ลดความสับสน และความขัดแย้งที่มักเกิดขึ้นเสมอๆ

4.4 การที่ครูมีส่วนร่วมในทีมแผนงานจะช่วยการตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความสนใจในด้านของตนได้

4.5 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และงบประมาณจะช่วยให้ครูได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศและการทำงานของเพื่อนครูด้วยกันได้

4.6 การมีระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี ครูมีส่วนร่วมช่วยให้มั่นใจได้ว่าจุดหมายและนโยบายของโรงเรียนจะได้รับการนำไปปฏิบัติ

4.7 การมีส่วนร่วมและการมีบรรยากาศองค์การแบบเปิดจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะครูลง

4.8 การเป็นระบบเปิดและการพิจารณาอย่างเป็นระบบในการจัดสรรทรัพยากรจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรของครูเป็นไปอย่างตอบสนองความต้องการและไม่ซ้ำซ้อนกันได้

4.9 ช่วยให้ครูเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในกระบวนการเรียนรู้ ครูเป็นกำลังสนับสนุนของทุกแผนงานที่มีค่ายิ่งกว่างบประมาณ

4.10 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจในการทำงานความมีพันธะผูกพันกับการบรรลุความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง

4.11 ช่วยลดงานเอกสารลง การกำหนดนโยบายอาจมีเพียง 1 แผนงานและงบประมาณเพียง 2 แผน หรือผลการประเมินเพียง 2 แผนสำหรับแต่ละแผนงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น บุคลากรมีความผูกพัน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการที่บุคลากรได้ร่วมคิดและปฏิบัติ จะลดการใช้งบประมาณด้านเอกสารลง จะส่งผลต่อการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลดังนี้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2544, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

มัทนา ศรีโยธา (2550, หน้า 59) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จจนถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน

ชูลี รุ่งพานิช (2552, หน้า 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดกับผลลัพธ์ที่ตั้งเอาไว้

Streets (1997, p. 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จำเป็นในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์การ และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงเกณฑ์ประสิทธิภาพดังนี้

บัญญัติ แก้วส่อง (2545, หน้า 16-18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์การวัดสรุปได้ดังนี้

1. ผลผลิต (Production) เป็นการวัดผลผลิตเบื้องต้นที่สัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการหรือบริโภคนอยู่
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการวัดที่เน้นสัดส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าโดยการวัดอัตราส่วนของผลตอบแทนต่อการลงทุนหรือต่อหน่วยเวลา
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นการวัดความสำเร็จที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนงานและสมาชิกได้
4. การปรับตัว (Adaptiveness) เป็นการวัดความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก
5. การพัฒนา (Development) เป็นการวัดความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพการเจริญเติบโตให้เพียงพอต่อความต้องการของสภาพแวดล้อม
6. การอยู่รอด (Survival) เป็นการวัดการคงไว้ได้ซึ่งวิธีการสร้างสมดุลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและให้สามารถอยู่รอดได้

กันทิมา โชคสุชาติ (2546, หน้า 42) ได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพดังนี้

1. ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. คุณภาพของผลผลิตหรือการบริการ
3. ปริมาณของผลผลิตหลัก
4. ความพร้อมต่อคำร้องขอให้มีการบริการเฉพาะ
5. ประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน
6. ผลกำไรหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ
7. การเจริญเติบโตหรือการเพิ่มขยายขึ้น
8. การใช้สภาพแวดล้อมอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
9. ความมั่นคงได้แม้ในภาวะถูกกดดัน
10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาบุคลากรไว้ได้
11. ความถี่หรือจำนวนครั้งการขาดงาน
12. ความถี่หรือจำนวนครั้งของอุบัติเหตุ
- 13.ขวัญกำลังใจ และความผูกพันของบุคลากร
14. การจูงใจให้เต็มใจและพร้อมทำงาน
15. ความพึงพอใจต่อบทบาทหรืองานบุคลากร
16. การยอมรับเป้าหมายของบุคลากร
17. ความขัดแย้งหรือความสามัคคี
18. การยืดหยุ่นปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง

วิจารณ์ สารรัตน์ (2548, หน้า 184-185) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. มุ่งอนาคต (Future Oriented) คือ การพิจารณาถึงการมุ่งให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงงานหรือหาโอกาสที่ดีในอนาคต
2. หลายมิติ (Multidimensional) คือ การพิจารณาเรื่องมิติของปัจจัยที่มีความหลากหลาย
3. ความคุ้มค่า (Cost Effective) คือ การพิจารณาความคุ้มค่าของผลที่ได้กับการลงทุน
4. ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Accurate) คือ การพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือ
5. กำหนดระยะเวลา (Timely) คือ การพิจารณาการกำหนดระยะเวลาที่สามารถรับผลผลิตได้ถูกต้องตรงเวลา

6. สามารถติดตามผลได้ (Monitorable) คือ การพิจารณาสามารถติดตามผลได้ด้วยระบบการตรวจสอบที่หลากหลาย

7. เป็นที่ยอมรับของสมาชิก (Acceptable) คือ การพิจารณาถึงการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกที่ร่วมปฏิบัติงาน

8. ความยืดหยุ่น (Flexible) คือ การพิจารณาถึงความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้

Gorton (อ้างใน จันทราณี สงวนนาม, 2550, หน้า 119) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใหญ่ๆ คือ

1. ความเข้าใจในงานอาชีพ ซึ่งหมายถึง ความเข้าใจในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่
 - 2.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา
 - 2.2 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในฐานะนักการศึกษาที่เข้าใจแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษ และสังคมส่วนรวมได้
 - 2.3 ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
 - 2.4 ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงข้ามอดทนต่อคำพิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม
 - 2.5 ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกที่ไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่าเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดี และจะต้องกล้าที่จะยอมรับฟังคำพิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น

การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียนทำร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนดังนี้

อำนาจ ถาวร (2548, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สังคมกำหนดไว้โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ธีระ ภัคดี (2548, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การวางแผนดำเนินงานด้านการศึกษาให้กับนักเรียน ซึ่งมีกระบวนการเกี่ยวข้องกับครู หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การสอน และการวัดผลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

กิติมา ศรีมานะศักดิ์ (2549, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ การเงิน การบริหารกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จรรยา มุ่งการนา (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนเกิดขึ้นควบคู่กับการเกิดโรงเรียน โรงเรียนจะเกิดความสำเร็จมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ แม้จะมีทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ แต่หากไม่มีการบริหารที่ดี โรงเรียนนั้นก็จะมีประสพผลสำเร็จ และยิ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาอีกหลายประการ

ชุมศักดิ์ อินทรวิทย์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนควรคำนึงถึงความสะดวกแก่ครูในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

Good (2006, p. 54) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การอำนวยความสะดวกและการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน

โดยจะต้องคำนึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นหลักสำคัญ และการทำ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น เรื่องเกี่ยวกับตัวครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียน การสอน และการแนะแนว

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกอย่าง ในโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยอาคารสถานที่ และบุคลากร หลายฝ่าย มีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตร ดังนั้นการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถสร้างคนให้มีคุณภาพได้

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดต้องมีการบริหารงาน 4 ฝ่าย และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามภารกิจตามที่ระบบไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ถาวร พวงมณี, 2553, หน้า 47)

2.1 การบริหารวิชาการ

2.1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการดังนี้

ปรียาพร อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหาร วิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับผู้เรียน

อุทัย ธรรมเดโช (2547, หน้า 76) กล่าวว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียน การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด หรือการบริหารงานที่ให้พลเมือง มีความรู้ มีคุณธรรมสามารถประกอบสัมมาอาชีพดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้ เจริญก้าวหน้าต่อไป

อำภา บุญช่วย (2549, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชวลี รุ่งพานิช (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน สื่อประกอบการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายใน งานส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเข้าใจขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะได้ปฏิบัติและบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการศึกษาได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

ปรียาพร อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 17-19) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีรายละเอียดงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา การรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอนเป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอนซึ่งแสดงรายละเอียดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจน ผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และของบุคลากรรวมทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูผู้สอน ให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้า ของสังคมธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้นๆ เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียน นักศึกษา ได้ศึกษาและค้นคว้า

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

3.4 การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย

1. การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน การจัดครูสอนแทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอนรายวิชาการจัดทำ จัดทำใช้บำรุงรักษา และส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ จำนวนครูที่ผ่านการฝึกอบรมทางด้านวิชาการในรอบ 2 ปี การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน ได้แก่ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน
6. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ได้แก่ การประเมินผลการจัดการงานวิชาการประเมินผลในด้านพัฒนาด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

2.2 การบริหารงบประมาณ

2.2.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการใช้เงินเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุม การใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ กิจกรรมที่กำหนดภายในระยะหนึ่ง สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายงานดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39) ได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาในการบริหารการเงินและพัสดุไปยังสถานศึกษาในเรื่องการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดซื้อจัดจ้างตามแผนการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง การจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ และได้จัดแบ่งขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา และการวิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษาการเบิกจ่ายการอนุมัติงบประมาณ และการโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำ แผนตรวจสอบ จัดทำข้อมูล สรุปผลการใช้งบประมาณการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรสนับสนุนให้บุคลากร และสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน การระดมทรัพยากร จัดทำแผนระดมทรัพยากรทางการศึกษา และทุนการศึกษาโดยกำหนดวิธีการ แหล่งสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ จัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษาเงิน และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกองทุนเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน ได้แก่ การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เหลืออมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. การบริหารการบัญชี ได้แก่ การจัดทำ บัญชีการเงิน การจัดทำ รายงานทางการเงินและการจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ ได้แก่ การจัดทำ ระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะการจัดซื้อ จัดจ้าง และการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของการบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำ และเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลดังนี้

เสนาะ ดิเยาว์ (2548, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ทางด้านกรรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน และผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ องค์การ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 105) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ และใช้ประโยชน์ จากบุคลากรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณสูงสุด

Flippo (1966, p. 4-5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การอำนวยการ และการควบคุมงานของฝ่ายจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การบริหารในภาพรวม และการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อให้ เขาได้สร้างสรรค์งานตามวัตถุประสงค์ให้กับองค์การบุคคลและสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงาน ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียนนับตั้งแต่การสรรหา การมอบหมายงาน การพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การใช้ศิลปะในการครองคนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายงานดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-53)

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ การวิเคราะห์ และการวางแผนอัตรากำลังคน นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การดำเนินการ สรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณี ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับ เข้ารับราชการ และการรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การดำเนินการ กรณีผิดวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ ได้แก่ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

เสนาะ ตีเขารวี (2549, หน้า 24-30) กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลพิจารณาได้ใน 2 ส่วน

1. หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การริเริ่ม และการกำหนดนโยบายทางด้านบุคคล การให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารบุคคลแก่ผู้เกี่ยวข้องในองค์การ การให้บริการเกี่ยวกับบุคคลและการควบคุมการบริหารหรือการปฏิบัติงานทางด้านบุคคล

2. หน้าที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การจ้างงาน เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และให้ออกจากงาน การอบรม พัฒนาการบริหารค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ประโยชน์ และบริการพนักงานราชการรักษาระเบียบวินัย แรงงานสัมพันธ์ การวางแผนจัดองค์กร และการวิจัยงานบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 105) ได้แบ่งขอบข่ายภารกิจของ การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การพัฒนาโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคล

2. มีการจัดจำแนกตำแหน่งที่ยืดหยุ่นและเป็นระบบ มีการกำหนดแผนอัตราเงินเดือน

3. มีการจัดทำแผนบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน และจูงใจผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาสมัครพัฒนาโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคล
4. มีการกำหนดระบบการคัดเลือกที่น่าเชื่อถือ และเป็นหลักประกันความมั่นใจให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดจะได้รับแต่งตั้งและบรรจุในตำแหน่งงานที่เขาที่มีความเหมาะสมที่สุด
5. มีโปรแกรมการฝึกอบรมในระหว่างประจำการอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งพัฒนาทักษะของบุคลากร ยกระดับขวัญและกำลังใจ รวมไปถึงการเตรียมบุคลากรเพื่อตำแหน่งที่สูงที่สุด
6. มีแผนการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสามารถจำแนกศักยภาพของบุคลากรได้
7. มีแผนการเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักคุณธรรม ซึ่งเป็นการวางระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมุ่งหวังให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมได้รับการบรรจุ และจากผลงานที่มีคุณภาพของเขาจะต้องได้รับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นจนกระทั่งถึงตำแหน่งสูงสุดที่เขาพึงได้รับ
8. มีความพยายามสม่ำเสมอที่จะปรับปรุงทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์
9. มีโปรแกรมที่สมบูรณ์ในด้านการบำรุงรักษาขวัญกำลังใจ และวินัยของบุคลากร

Beach (2007, p. 52) กล่าวว่าขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การจ้างงาน การโยกย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน การฝึกอบรม และพัฒนา การบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย วินัย และการให้ออกจากงาน แรงงานสัมพันธ์ผลประโยชน์ เกื้อกูล และการบริการ การวางแผนบุคคล ความเสมอภาคในการทำงาน การวิจัยด้านบุคลากรและระบบข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการดำเนินงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลัง

และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การให้ขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.4 การบริหารทั่วไป

2.4.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 110)

กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อยๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ก็นำ รวมเข้าด้วยกันเป็นภารกิจหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับชุมชน

2.4.2 ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายงานดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 3-10) ได้จัดทำเกณฑ์
มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาและได้จัดแบ่งภารกิจการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
 - 1.1 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 แผนปฏิบัติการของโรงเรียน
2. การจัดองค์การ
 - 2.1 การจัดทำแผนภูมิการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงาน
3. การจัดระบบสารสนเทศ
 - 3.1 การดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศ
 - 3.2 การพัฒนาระบบงานสารสนเทศ
4. การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์
 - 4.1 การจัดสื่อสารคมนาคม
 - 4.2 การจัดการประชาสัมพันธ์
5. การประเมินผลงานการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) ได้จัดทำแบ่ง
ภารกิจการบริหารทั่วไปเพิ่มเติมดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ ได้แก่ การวางแผนงานธุรการ
การจัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การรวบรวม ประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนข้อมูล
รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงาน
ด้านธุรการในการจัดประชุม จัดทำรายงานการประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้อง
รับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ การ
สำรวจ การจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบฐานข้อมูล การนำเสนอ
เผยแพร่ข้อมูลและการประเมินปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ
4. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ได้แก่
จัดระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบ

ประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการกับเครือข่าย การศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่

การจัดระบบการบริหารวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา การพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี ให้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย

วางแผน ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ

บุคลากร และบริหารทั่วไป ได้แก่ สำรวจปัญหาความต้องการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวย ความสะดวก จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม ติดตามประเมินผล นำผลการ ประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

ได้แก่ การวางแผน การบำรุงดูแลรักษาพัฒนา ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสรุปประเมินผล

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ได้แก่ การประสานงานกับ

ชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนโรงเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน ที่จะเข้ารับ บริการทางการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและเสนอข้อมูลให้เขตพื้นที่ทราบ

10. การรับนักเรียน ได้แก่ กำหนดแผนการรับนักเรียน

ดำเนินการรับนักเรียนร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเข้าเรียน และประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้า เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การส่งเสริมและประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ

นอกระบบ และตามอัธยาศัย ได้แก่ การสำรวจ การกำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงใน การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ
แนวทางขอบเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประสาน
เชื่อมโยงความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และติดตามประเมินผล การ
ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา

12. การส่งเสริมกิจการนักเรียน ได้แก่ การวางแผนจัด
กิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่าง
หลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก
ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่าง
ต่อเนื่อง และสรุปประเมินผลกิจการนักเรียน

13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ได้แก่ การวางแผน
จัดให้มีเครือข่ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบ สร้าง
กิจกรรมประชาสัมพันธ์ในหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และติดตามประเมินผล
การประชาสัมพันธ์

14. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัด
การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่
การกำหนดแนวทาง การให้คำปรึกษาแนะแนว ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความ
ร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น
ที่จัดการศึกษา

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ได้แก่
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความเสี่ยงของการดำเนินงาน การกำหนดปัจจัย
เสี่ยง วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน ให้บุคลากรเกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรการ
ป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ ประเมินผล และรายงาน
ผลการควบคุมภายใน

16. งานบริการสาธารณะ ได้แก่ การจัดระบบการบริการ
สาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร บริการข้อมูล ข่าวสารแก่สาธารณชน พัฒนาระบบให้มี
ประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการ
สาธารณะจากผู้มาขอรับบริการนำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาระบบงาน
บริการสาธารณะ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ สนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน อำนวยความสะดวกงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์การ การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การบริหารจัดการอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและ ประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การส่งเสริมกิจการ นักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การ จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ

สรุปงานบริหารวิชาการเป็นวางแผนเกี่ยวกับงาน วิชาการ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียน การสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ งานบริหาร งบประมาณเป็นการจัดทำ และเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ งานบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการด้านงานบุคคล ในด้านการวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การให้ขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับ ชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สุทัศน์ จอกสถิตย์ (2550, หน้า 81 – 85) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้าน บริหารทั่วไป และด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงาน บุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียน แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการ 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างทั้งภาพรวม และรายด้าน ยกเว้น ด้านการบริหารทั่วไปที่พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ขนาดเล็ก มีส่วนร่วมใน การบริหารโรงเรียนมากกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

บุญน้อม จำพล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ จาก 12 ด้าน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) การมีส่วน ร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน จาก 12 ด้าน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการ บริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ จาก 4 งาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน

ทวิท ระโหฐาน (2552, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนจากน้อยไปหามากได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน

แสง จันทร์ชวย (2552, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมากปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมการบริหารงานโรงเรียนทั้งจากผู้บริหาร อาจารย์และวิธีการบริหารอยู่ในระดับน้อย 2) อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 3 ขนาดมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับ
อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3) อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ให้ความสำคัญกับการร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผล วิธีการ
บริหารได้ให้ความสำคัญการมอบหมายงานตามความถนัด และความเหมาะสม
คุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญ คือ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

พินิจ ธงโสม (2552, หน้า 73 – 83) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 77.39 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมด้านการบริหารวิชาการมากที่สุด รองลงมา คือ
ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบริหารงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีครูที่มี
ส่วนร่วมจำนวนน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงระดับการมีส่วนร่วมของครู พบว่า
อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่
ความรับผิดชอบ แตกต่างกัน พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา
ด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ฉลุวิทย์ วงศ์ก่า (2552, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี ประกอบอาชีพรับราชการมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท อาศัยอยู่ใน
ชุมชน 31 – 45 ปี เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ
และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม เช่น
กลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์และกรรมการวัด เป็นต้น
2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเชื่อถือศรัทธาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา

การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานและความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่
 มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ได้แก่ อายุ รายได้ การเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

ถาวร พวงมณี (2553, หน้า 60) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูต่อการ
 บริหารงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษา
 สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431
 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็น
 ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 390 ฉบับ หรือร้อยละ 90.40 นำ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของ
 ครูต่อการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า ประเด็นต่อไปนี้มีคะแนนสูงสุดในแต่ละด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการร่วมของครู
 เป็นเครือข่ายในการพัฒนาการเรียนการสอน 2) การบริหารงบประมาณร่วมกับคณะครู
 สอดส่องดูแล และรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน 3) การบริหารงานบุคคล ประชุมกับ
 โรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
 4) การบริหารทั่วไป เสนอแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียน ส่วนปัญหาการมี
 ส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

มานพ ไตรโยธี (2552, หน้า 105) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร
 เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี
 สถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 ในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

จิณฉิณี บุญทวี (2555, หน้า 78-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 101) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จิตรา ทรัพย์โณม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Abdel Hady (2004, p.234) ได้ทำการวิจัยรูปแบบความคิดสำหรับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารการศึกษาโรงเรียนของรัฐในประเทศอียิปต์ ผลการวิจัยพบว่าครูและผู้บริหาร มีเจตคติเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งขึ้นอยู่กับความไม่พึงพอใจในระบบการศึกษา เจตคติของครูมีผลแตกต่างกันตามการศึกษา รายได้ อายุ จำนวนบุตร และเพศ เจตคติของครู มีผลแตกต่างกันตามประสบการณ์ การศึกษา อายุ ตำแหน่งในการบริหาร จำนวนนักเรียน

Person (2004, p.101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Barnes (2007, p.124) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของครู พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอุดมคติแล้ว ครูต้องการมีบทบาทที่โรงเรียน แม้ว่าจริงๆ แล้วการมีส่วนร่วมของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่า ครูยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้านด้วย

Goin (2008, p. 154) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีส่วนร่วมทั้งในการเตรียมการวางแผนของโรงเรียน การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการดำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมีความสำคัญมาก เพราะครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับปัญหาและรู้ถึงความต้องการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของตนเอง ในการบริหารงานโรงเรียนจะมีผลการปฏิบัติที่สำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานด้านต่างๆ และส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน