



ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ
ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ

ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ

ສາຂາວິຊາ ບໍລິຫານການສຶກສາ

ຄະນະສຶກສາສາດ

ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ

FED0166/15



ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ
ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

**PARTICIPATION ON EDUCATION RESOURCES
MANAGEMENT OF SANGHA SECONDARY SCHOOLS
IN VIENTIANE CAPITAL**

ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ

ວິທະຍານິພົນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການສຶກສາ

ຫຼັກສູດປະລິນຍາໂທ ສຶກສາສາດ
ສາຂາວິຊາ ບໍລິຫານການສຶກສາ

ຄະນະສຶກສາສາດ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ

FED0166/15

ວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້ ສະເໜີຕໍ່ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ

ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ

ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາ ແລະ ຄະນະກຳມະການສອບເສັງວິທະຍານິພົນ ໄດ້ມີການ ພິຈາລະນາ ວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້ແລ້ວ ເຫັນວ່າສົມຄວນຮັບເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການສຶກສາຕາມຫຼັກກສູດປະລິນຍາໂທ ສຶກສາສາດ ສາຂາວິຊາບໍລິຫານການສຶກສາຂອງຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວໄດ້.

ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາ

ຄະນະກຳມະການສອບເສັງວິທະຍານິພົນ

ປະທານກຳມະການ.....

ປະທານກຳມະການ.....

ຮສ.ດຣ. ໄຫງວ ແກ້ວສະດາ

ຮສ.ດຣ. ພຸດ ສິມມາລາວົງ

ກຳມະການ.....

ກຳມະການ.....

ຮສ. ສິມພອນ ກຸນນະວົງສາ

ຮສ.ດຣ. ບຸນຈັນ ຄຸນພິລາພັນ

ກຳມະການ.....

ຮສ.ດຣ. ອາທິດອຸໄທ ຈະຕຸພອນໄຊ

ກຳມະການ.....

ຮສ. ວົງແສງເດືອນ ປະຊາສຸກ

ກຳມະການ.....

ດຣ. ກົງສີ ຈຸນລະມານີ

ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ອະນຸມັດຮັບເອົາວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງການສຶກສາຕາມຫຼັກກສູດປະລິນຍາໂທ ສຶກສາສາດ ສາຂາວິຊາບໍລິຫານການສຶກສາ ຂອງຄະນະສຶກສາ ສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ.

ຄະນະບໍດີຄະນະສຶກສາສາດ

ປະກາດກຽດຕິຄຸນ

ວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້ສໍາເລັດໄດ້ດ້ວຍດີຍ້ອນໄດ້ຮັບຄວາມກະລຸນາ ແລະ ເອົາໃສ່ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ເປັນຢ່າງດີຈາກທ່ານ ຮອງສາດສະດາຈານ ດຣ. ໄທຽວ ແກ້ວສະດາ ປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ຮອງສາດສະດາຈານ ສົມພອນ ກຸນນະວົງສາ ກໍາມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນທີ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາຈົນເຮັດໃຫ້ບົດວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້ມີຄວາມສົມບູນຢູ່ຂຶ້ນ. ຜູ້ຄົນຄວ້າ ຮູ້ສຶກຊາບຊຶ້ງໃນຄວາມກະລຸນາຂອງທ່ານເປັນຢ່າງຍິ່ງ, ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈ ແລະ ຮູ້ບຸນຄຸນອັນລົ້ນເຫຼືອ ມານະໂອກາດນີ້ດ້ວຍ.

ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງສູງມາຍັງບັນດາທ່ານອາຈານທີ່ໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄໍາແນະນໍາ ດ້ານຕ່າງໆລວມທັງການຈັດທໍາວິທະຍານິພົນ. ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງຕໍ່ຜູ້ຊ່ຽວຊານທັງ 3 ທ່ານ ຄື: ທ່ານ ຮອງສາດສະດາຈານ ດຣ. ບຸນຈັນ ຄຸນພິລາພັນ, ທ່ານ ດຣ. ໜຽວ ສີລາວົງ ແລະ ທ່ານ ດຣ. ກົງສີ ຈຸນລະມະນີ. ທີ່ໄດ້ກະລຸນາກວດສອບ, ແກ້ໄຂເຄື່ອງມືແບບສອບຖາມທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ຈົນລໍາເລັດ ໄດ້.

ຂໍຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງມາຍັງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ, ຄະນະຄູ-ອາຈານພະແນກຫຼັງປະລິນຍາຕີ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາພຣະສົງທັງ 6 ແຫ່ງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທີ່ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ ແລະ ຕັ້ງໃຈຕອບ ແບບສອບຖາມຄົບຖ້ວນຕາມຈຸດປະສົງດ້ວຍດີ.

ພິເສດທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ກໍຄື ຄອບຄົວ, ໝູ່ເພື່ອນ, ອ້າຍ ເອື້ອຍ ນ້ອງ ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທທຸກໆຄົນທີ່ໄດ້ ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ, ໃຫ້ຄໍາປຶກສາແນະນໍາຕະຫຼອດໄລຍະຮ່ວມກັນສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ກໍາລັງໃຈຕະຫຼອດ ມາຈົນເຮັດໃຫ້ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ສໍາເລັດໄດ້ດ້ວຍດີ. ຄຸນຄ່າ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທັງໝົດໃນການສຶກ ສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ຜູ້ຄົນຄວ້າຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າຈະເປັນໂຫຍດໃຫ້ແກ່ບັນດາໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນທົ່ວ ປະເທດ ແລະ ໂຮງຮຽນມັດສຶກສາສາຍສາມັນຕ່າງໆທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ມີຄວາມສົນໃຈສົນໃຈ ເລື່ອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ. ສຸດທ້າຍນີ້ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າອ້າງອີງ ເອົາສິ່ງສັກສິດທັງຫຼາຍ ຈຶ່ງມາດົນບັນດານໃຫ້ພວກທ່ານທັງຫຼາຍເຫຼົ່ານີ້ຈຶ່ງມີແຕ່ຄວາມສຸກ, ສຸຂະພາບ ເຂັ້ມແຂງ, ສໍາເລັດໃນໜ້າທີ່ການງານທີ່ຕັ້ງໄວ້ ແລະ ມີຄວາມສຸກກາຍ, ສຸກໃຈ, ສົມດັ່ງຄວາມປາດຖະໜາ ດ້ວຍເທົ່ານັ້ນ.

ຫົວຂໍ້ວິທະຍານິພົນ: ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ
ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ: ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ

ປະລິນຍາ: ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ, ສາຂາວິຊາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ, 2015

ທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ: ຮສ. ດຣ ໄຫງວ ແກ້ວສະດາ
ຮສ. ສິມພອນ ກຸນນະວົງສາ
138 ໜ້າ, MFED0011/12

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ຄູ-ອາຈານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນທັງ 6 ແຫ່ງ ແລະ ສຶກສາບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ. ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄື ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ: ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງຂົວຫຼວງ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງສີຖານເໜືອ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງບ້ານຫ້ອມ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງນາຊາຍທອງ ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍສົງໂສກປ່າຫຼວງ, ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສົງດົງໂດກ ລວມທັງໝົດ 104 ຄົນ ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນຄັ້ງນີ້ເປັນແບບສອບຖາມ ຊຶ່ງມີລັກສະນະແບບກວດສອບລາຍການ, ມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ ແລະ ແບບຄຳຖາມປາຍເປີດ. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ການຫາຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າເປີເຊັນ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າ F-test.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ:

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໃນພາບລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X}=3.84$, $S.D=0.50$). ແຕ່ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ: ດ້ານທີ 4 ຄື ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.92$, $S.D=0.51$); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.84$, $S.D=0.57$); ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.81$, $S.D=0.59$) ແລະ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.80$, $S.D=0.66$).

ການປຽບທຽບລະດັບການສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນທັງ 6 ແຫ່ງ ພົບວ່າ: ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງດ້ານສະຖິຕິທິລະດັບ 0.05. ສ່ວນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທິລະດັບ 0.05.

ສໍາລັບບັນຫາ ແລະ ແນວທາງການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມພົບວ່າ: ດ້ານບຸກຄົນ, ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່ ບໍ່ຄ່ອຍມີບັນຫາເນື່ອງຈາກວ່າບໍລິຫານຈັດການວຽກງານທັງ 3 ດ້ານນີ້ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຫາ ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ສ່ວນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ໃນໄລຍະຜ່ານມາເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການເທົ່າທີ່ຄວນເນື່ອງຈາກວ່າ ຜ່ານມາບັນດາ ຄູ-ອາຈານ, ໜ່ວຍງານຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງລະບົບການຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານການເງິນເທື່ອ ເຫັນວ່າມີເງິນຄ້າງຢູ່ໃນຄັງກໍສະເໝີເບິກຈ່າຍ ຫຼື ນໍາໄປໃຊ້ນອກແຜນໂດຍບໍ່ຄໍານຶງເຖິງຮ່ວງເງິນ, ບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເຖິງຂັ້ນຕອນ ແລະ ຂະບວນການໃນການຂຶ້ນແຜນງົບປະມານ ປະຈຳປີຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຄູ-ອາຈານໃນການຈັດສັນຮ່ວງງົບປະມານໃສ່ແຕ່ລະກິດຈະກຳຂອງໂຮງຮຽນ.

TITLE: PARTICIPATION ON EDUCATION RESOURCES
MANAGEMENT OF SANGHA SECONDARY SCHOOL
IN VIENTIANE CAPITAL

RESEARCHER: MONK VIENGPHOUTHONG VONGPHIATHEB

DEGREE: MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATION
ADMINISTRATION, NATIONAL UNIVERSITY OF
LAOS, 2015

**THESIS
ADVISORS:** ASSOC. PROF. DR. NGUAY KEOSADA
ASSOC. SOMPHONE KOUNNAVONGSA
138 PAGES, MFED0011/12

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of participation on education resources management and administration of directors, teachers in sangha secondary school in Vientiane capital, to compare the participation on education resources of directors, teachers in sangha secondary school in Vientiane capital of six then study the problems, proposals and guidelines to develop the participation on education resources management and administration of directors, teachers. The target group of the research were 104 directors, teachers in sangha secondary school: Khualung lower secondary school, Banhome lower secondary school, Sithan lower secondary school, Naxaithong lower secondary school, Sokpaluang upper secondary school and Dongdok sangha secondary school. The check list, five rating scale and questionnaire was tool for data collection. Data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test.

The results of the research were as follows:

The level of participation on education resources management and administration of director, teacher in sangha secondary school in Vientiane capital, in general was at a high level ($\bar{X}=3.84$, S.D= 0.50). However, when considered aspect by aspect it was found that, building resources management aspect was at highest level ($\bar{X}=3.92$, S.D=0.51); material resources management aspect was at higher level ($\bar{X}=3.84$, S.D=0.57); person resources management aspect was at higher level ($\bar{X}=3.81$, S.D=0.59) and the budget resources management aspect was at a moderate level ($\bar{X}=3.80$, S.D=0.66).

The comparison of the participation on education resources management of sangha secondary school Vientiane capital of 6 found that the participation in person resources management aspect, material resources management aspect, and building resources management aspect revealed difference with statistical significance at level of 0.05. Whereas the budget resources management as pact of 6 sangha secondary school, presented no difference with statistical significance at level of 0.05.

ສາລະບານ

ໜ້າ

ໜ້າອະນຸມັດ.....	i
ປະກາດກຽດຕິຄຸນ.....	ii
ບົດຄັດຫຍໍ້(ພາສາລາວ).....	iii
ບົດຄັດຫຍໍ້(ພາສາອັງກິດ).....	v
ສາລະບານ.....	vi
ສາລະບານຕາຕະລາງ.....	viii
ສາລະບານພາບປະກອບ.....	ix
ບົດທີ 1 ບົດນຳ.....	1
1. ຄວາມເປັນມາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາ.....	1
2. ຄຳຖາມຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.....	4
3. ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.....	4
4. ສົມມຸດຕິຖານຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.....	5
5. ຂອບເຂດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.....	5
5.1. ຂອບເຂດປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.....	5
5.2. ຂອບເຂດດ້ານເນື້ອໃນ.....	5
5.3. ຂອບເຂດດ້ານຕົວປ່ຽນທີ່ສຶກສາ.....	6
5.4. ຂອບເຂດແນວຄິດຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ.....	7
6. ນິຍາມສັບສະເພາະ.....	8
7. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບຈາກການຄົ້ນຄວ້າ.....	9
ບົດທີ 2 ທິດສະດີ ເອກະສານ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.....	10
1. ແນວຄິດທິດສະດີກ່ຽວກັບການບໍລິຫານ.....	10
1.1. ຄວາມໝາຍຂອງການການບໍລິຫານ.....	11
1.2. ຄວາມໝາຍຂອງການຈັດການ.....	13
1.3. ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານວຽກງານໂຮງຮຽນ.....	13
1.4. ປັດໄຈທາງການບໍລິຫານ.....	14
1.5. ຂະບວນການບໍລິຫານ.....	14
2. ແນວຄິດ ແລະ ທິດສະດີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	16
2.1. ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	17
2.2. ຄວາມສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	19
2.3. ລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	20
2.4. ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	21
2.5. ຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	23
2.6. ຍຸດທະສາດຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	26
2.7. ຈຸດດີຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	28

2.8. ຈຸດປົກຜ່ອງຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.....	30
3. ແນວຄິດກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	31
3.1. ຄວາມຈຳເປັນໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	32
3.2. ຫລັກການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	33
3.3. ຂະບວນການໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	34
4. ແນວຄິດກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	40
4.1. ຄວາມໝາຍຂອງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	40
4.2. ຄວາມສຳຄັນຂອງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	41
4.3. ແຫ່ງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	42
4.4. ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ.....	44
5. ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ.....	47
6. ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.....	49
ບົດທີ 3 ວິທີການດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າ.....	54
1. ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ.....	54
2. ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ.....	55
3. ຂັ້ນຕອນການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ.....	55
4. ວິທີການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ.....	56
5. ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.....	57
6. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.....	57
ບົດທີ 4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.....	56
1. ສັນຍາລັກຂອງສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.....	56
2. ສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງ.....	56
ບົດທີ 5 ສະຫຼຸບ, ອະພິປາຍຜົນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ.....	76
1. ສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄວ້າ.....	76
2. ອະພິປາຍຜົນການຄົ້ນຄວ້າ.....	80
3. ຂໍ້ສະເໜີແນະ.....	84
ເອກະສານອ້າງອີງ.....	86
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ.....	91
ກ. ໜັງສືສະເໜີຕ່າງໆ.....	92
ຂ. ເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າ.....	109
ຄ. ລາຍຊື່ຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດເຄື່ອງມື.....	119
ງ. ດັດສະນີຄວາມສອດຄ່ອງເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າ.....	121
ຈ. ຜົນການຫາຄ່າຄວາມທ່ຽງຂອງເຄື່ອງມື.....	125
ປະຫວັດຂອງຜູ້ຄົນຄວ້າ.....	127

ສາລະບານຕາຕະລາງ

ໜ້າ

ຕາຕະລາງທີ 1: ສະແດງຈຳນວນປະຊາກອນ (ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ)	54
ຕາຕະລາງທີ 2: ສະແດງຈຳນວນ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍຂໍ້ມູນທີ່ໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.....	60
ຕາຕະລາງທີ 3: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜິດ ໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ.....	61
ຕາຕະລາງທີ 4: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜິດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.....	62
ຕາຕະລາງທີ 5: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜິດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.....	63
ຕາຕະລາງທີ 6: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜິດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.....	64
ຕາຕະລາງທີ 7: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜິດຂອງ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.....	66
ຕາຕະລາງທີ 8: ສະແດງຜົນການປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໃນ 4 ດ້ານໂດຍລວມ ແລະ ແຕ່ລະດ້ານຈຳ ແນກຕາມທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ.....	68
ຕາຕະລາງທີ 9: ສະແດງຜົນການປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານແລະ ຄູ-ອາຈານໂດຍລວມ ແຕ່ລະດ້ານຈຳແນກຕາມທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ.....	69
ຕາຕະລາງທີ 10: ສະແດງຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະ ຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໂດຍລວມ.....	60
ຕາຕະລາງທີ 11: ສະແດງຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການ ຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນ.....	71
ຕາຕະລາງທີ 12 ສະແດງຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ.....	72
ຕາຕະລາງທີ 13 ສະແດງຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ດ້ານງົບປະມານ.....	73

ສາລະບານພາບປະກອບ

ໜ້າ

ພາບປະກອບທີ 1: ສະແດງຂອບເຂດແນວຄິດຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ.....	7
---	---

ບົດທີ 1

ບົດນຳ

1. ຄວາມເປັນມາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາ

ການສຶກສາແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ສຳຄັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີຄຸນນະພາບເພື່ອຮັບຜິດຊອບຂັບເຄື່ອນວຽກງານພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງປະເທດຊາດ, ຖ້າຢາກໃຫ້ມະນຸດມີຄຸນນະພາບຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການສຶກສາຮ່າຮຽນເຝິກຝົນຫຼັກໝູ່ມຕົນເອງຈາກສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບແຕ່ຂັ້ນພື້ນຖານຂຶ້ນມາ. ເພື່ອສ້າງຄົນໃຫ້ມີການພັດທະນາຮອບດ້ານ, ສ້າງຄົນໃຫ້ກາຍເປັນພົນລະເມືອງດີ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ, ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີວິຊາຊີບ, ມີສຸຂະພາບພາລະນາໄມ, ມີຄວາມສິວິໄລທາງດ້ານຈິດໃຈ, ມີສິລະປະ, ມີລະບຽບວິໄນ, ມີນ້ຳໃຈຮັກປະເທດຊາດ. ຮັກລະບອບປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາປະເທດຊາດ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ສະບັບປັບປຸງ, ກະຊວງສຶກສາທິການ (2008: 2). ການສຶກສາໃຫ້ທົ່ວປວງຊົນ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ການຂະຫຍາຍໂອກາດເຂົ້າຮຽນສ້າງຄຸນນະພາບການສຶກສາໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີ. ພັກ ແລະ ລັດຖະບານຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ ການພັດທະນາການສຶກສາແມ່ນໜ້າທີ່ຂອງໝົດທຸກຄົນ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກດ້ານເປີດໂອກາດໃຫ້ທາງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ. ເພື່ອພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ປະຊົນລາວບັນດາເຜົ່າ ໄດ້ມີເງື່ອນໄຂຮ່າຮຽນ, ຊອກຫາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດໃນການພັດທະນາຕົນເອງ ແນ່ໃສ່ຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາປະເທດຊາດໃຫ້ນັບມື້ນັບຈະເລີນກ້າວໜ້າທິດນຳຂອງພັກ ແລະ ລັດຖະບານ ເຄີຍເວົ້າວ່າ ພັກ, ລັດ ແລະ ປະຊາຊົນ ກໍ່ຄື ປາກົບນ້ຳໝາຍຄວາມວ່າການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແມ່ນຕ້ອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງໝົດທຸກຄົນໃນຊາດ.

ແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ (2013:27) ແມ່ນການສືບຕໍ່ປະຕິບັດຕາມ ແນວທາງປ່ຽນແປງໃໝ່ຂອງພັກເພື່ອພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດແຫ່ງການພັດທະນາ ແລະ ໂຄງປະກອບເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ກໍ່ ຄື ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງການເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບປະຊາຄົມອາຊຽນ ໃນທ້າຍປີ 2015 ແລະ ເຊື່ອມໂຍງກັບສາກົນເທື່ອລະກ້າວ ແມ່ນປີທີ 4 ຂອງການປະຕິບັດແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VII ເຊິ່ງເປັນໄລຍະແຫ່ງການສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງເສດຖະກິດ, ເຕັກນິກວິທະຍາສາດ ແລະ ບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ເພື່ອຮອງຮັບການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ. ການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຕ້ອງເປັນວຽກງານໃຈກາງ ຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບດີຂຶ້ນເພື່ອພັດທະນາ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ. ເພີ່ມທະວີວຽກງານສຶກສາອົບຮົມການເມືອງ-ແນວຄິດ ຕໍ່ຖັນແຖວພະນັກງານ, ຄູ-ອາຈານນັກຮຽນ-ນັກສຶກສາໃຫ້ເລິກເຊິ່ງ ກວ້າງຂວາງ ແລະ ດ້ວຍຫຼາຍວິທີການ; ຍົກຄຸນນະພາບການສຶກສາ ໃຫ້ມີການຫັນປ່ຽນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ເປັນຮູບປະທຳຫຼາຍຂຶ້ນໃຫ້ປັບປຸງຫຼັກສູດ, ເນື້ອໃນການຮຽນ-ການສອນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແຕ່ຊັ້ນອະນຸບານຈົນມະຫາວິທະຍາໄລ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກວ່າເກົ່າ ດ້ວຍການສ້າງບ້ານ ຕ້ອງມີໂຮງຮຽນ, ສ້າງໂຮງຮຽນຕ້ອງມີຄູສອນ ແລະ ນັກຮຽນ; ສ້າງໂຮງຮຽນຕົວແບບຮອບດ້ານ ຕິດພັນກັບການສ້າງບ້ານ-ກຸ່ມບ້ານ

ພັດທະນາ ແລະ ການກໍ່ສ້າງຮາກຖານການເມືອງ ໃນເຂດຈຸດສຸມພັດທະນາຊຸມນະບົດ ແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກ ຕາມ 4 ເນື້ອໃນ 4 ຄາດໝາຍ, ປັບປຸງກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ ລະບົບບຸກຄະລາກອນຄຸ້ມຄອງການສຶກສາທຸກຂັ້ນ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໃຫ້ມີຄວາມໝັ້ນແໜ້ນ ເຂັ້ມແຂງກວ່າເກົ່າ, ແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ລະຫວ່າງສູນກາງກັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະຫວ່າງສາຍຕັ້ງ ກັບສາຍຂວາງ ໃຫ້ລະອຽດຈະແຈ້ງ; ແບ່ງຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ເພີ່ມທະວີບົດບາດ ຂອງຄະນະພັດທະນາການສຶກສາແຕ່ລະຂັ້ນ ຢ່າງເອົາຈິງ ເອົາຈັງ; ຍາດ ແບ່ງທຶນຮອນ ຈາກຕ່າງປະເທດ, ປະເທດເພື່ອນມິດ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ນິຕິບຸກຄົນ ໃຫ້ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາການສຶກສາ, ຄຸນນະພາບ ພົມມະນິມິດ (2013:3) ການບໍລິຫານລັດ ການ ບໍລິຫານການສຶກສາ, ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ, ການຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ການຈັດການສຶກສາໃຫ້ມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານ ຄື ການເຮັດວຽກຂອງກຸ່ມຄົນຕາມພາລະກິດກຳນົດໄວ້ ໂດຍໃຊ້ ປັດໄຈ ຄົນ, ວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ການຈັດການເຂົ້າມາດຳເນີນເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງຂອງອົງກອນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນໃນສັງຄົມ, ສືບຕໍ່ປະຕິຮູບ ແລະ ລະບົບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ໄປຄຽງຄູ່ກັບ ການຂະຫຍາຍຕົວ ໂອກາດ ດ້ານການສຶກສາໃຫ້ກວ້າງຂວາງທົ່ວເຖິງກວ່າເກົ່າ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຊົນເຜົ່າ ຮັບປະກັນໃຫ້ສຶກສາດຳເນີນໄປຢ່າງກົມກຽວ ຕາມ 5 ຫຼັກມູນ (ຄື ຄຸນສົມບັດສຶກສາ, ປັນຍາສຶກສາ, ສິລະ ປະສຶກສາ, ກາຍຍະສຶກສາ ແລະ ແຮງງານສຶກສາ) ຊຶ່ງຈະຊ່ວຍສ້າງຄົນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ມີການດຳລົງຊີວິດ ຢູ່ຮ່ວມກັບບຸກຄົນໃນສັງຄົມໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຸກ.

ຍຸດທະສາດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ເປັນຍຸດທະສາດທີ່ປະສິດຄວາມສຳເລັດ ເຮັດໃຫ້ສັງຄົມ ມະນຸດມີການພັດທະນາການຕາມລຳດັບຈາກອາດິດຈົນເຖິງປະຈຸບັນ ເຊິ່ງການບໍລິຫານມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນ ເປັນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ເນັ້ນການມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງແຂງຂັນຂອງບຸກຄົນ ເພື່ອໃຊ້ຄວາມຄິດການ ກະຈາຍອຳນາດ. ກຳພິນ ແສນບຸນເຮືອງ (2542:4) ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການສຶກສາສິ່ງຜູ້ບໍລິຫານ ຕ້ອງເປີດໂອກາດໃຫ້ຄູ-ອາຈານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດຕາມພາລະບົດບາດ ຂອບເຂດ, ສິດທິທີ່ຮັບຜິດຊອບ. ໂດຍສະເພາະວຽກງານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວຽກງານດ້ານການ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ວຽກງານດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ວຽກ ງານດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ໂດຍການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ການປະກອບຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ, ການດຳເນີນການ, ການຄວບຄຸມ, ການກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ການປະຕິບັດງານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນຂະບວນການບໍລິຫານຈັດການຂັ້ນຕ່ຳໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິ ຜົນເພື່ອຈະນຳໄປສູ່ການສ້າງຄູທີ່ມີຄຸນນະພາບ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດຊັບພະຍາກອນທາງ ການສຶກສາສິ່ງ ຍັງເຮັດໃຫ້ເກີດການມີສື່ສານຫຼາຍທາງເຊັ່ນ: ລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານລະຫວ່າງ ຄູ-ອາຈານ ຫຼື ທີມງານດຽວກັນ, ສາມາດຢຸດຕິຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນນຳໄປສູ່ການແກ້ບັນຫາດ້ວຍເຫດ ແລະ ຜົນຢ່າງສ້າງສັນໂດຍສັນຕິວິທີ, ເພາະທຳມະຊາດຂອງຄົນຈະເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ເມື່ອໄດ້ຮັບການຕອບສະ ໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກທີ່ສູງຂຶ້ນ, ສິ່ງຜົນເຖິງຄວາມ ສຳເລັດທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ, ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍແຫ່ງພາລະກິດໃນອົງການ ໄດ້ຮັບປະໂຫຍດ ທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມຈາກການຈັດການສຶກສາ, ການໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດຊັບພະຍາກອນທາງສຶກ

ສາສິງໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ທິດທາງໃນການຈັດການສຶກສາ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດ ມາດຕະຖານການສຶກສາຂອງສະຖາບັນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການດຳເນີນງານ, ສະໜັບສະໜູນດ້ານກຳລັງ ຄວາມຄິດ, ກຳລັງກາຍ, ກຳລັງໃຈ ແລະ ກຳລັງທຶນຮອນພ້ອມທັງຮ່ວມຄວບຄຸມຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນເຮັດໃຫ້ການສຶກສາມີຄຸນນະພາບ ຕາມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດການ ສຶກສາປະສົບຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ຕໍ່ໄປ ດັ່ງສຸພາສິດທີ່ວ່າ: **“ໄມ້ລຳດຽວລ້ອມຮົ້ວບໍ່ໄຂວ່ ໄຜ ບໍ່ພ້ອມແປງບ້ານບໍ່ເຮືອງ”**.

ການຈັດການຮຽນ-ການສອນ ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ກໍເປັນຫົວໃຈ ສຳຄັນສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ເນື່ອງຈາກວ່າຄຸນນະພາບຂອງນັກສຶກສາສິງ ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການ ບໍລິຫານການຈັດການຮຽນ-ການສອນໃຫ້ກ້າວໄປສູ່ຄຸນນະພາບ, ຄຽງຄູ່ກັບລະບົບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ຫ້ອງການຄະນະສຶກສາສິງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ເປັນສູນກາງຮອງຮັບຂອງບັນດາໂຮງຮຽນສິງຈຳນວນ 6 ແຫ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ມີສູນກາງຕັ້ງຢູ່ຫ້ອງການ ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ເຊິ່ງມີທີ່ຕັ້ງຢູ່ວັດເທບ ນິມິດ (ທາດຝຸ່ນ) ປະກອບມີ 1 ຫ້ອງການ ມີພະນັກງານເປັນພຣະສິງຈຳນວນ 6 ອົງ ມີໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ສົມບູນສິງ 1 ແຫ່ງ, ມັດທະຍົມຕອນປາຍສິງ 1 ແຫ່ງ ແລະ ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນສິງ 4 ແຫ່ງ ມີອາຄານຮຽນ ທັງໝົດ 8 ຫຼັງ ມີຫ້ອງຮຽນ 35 ຫ້ອງມີຄູສອນທັງໝົດ 85 ທ່ານ, ຄູພຣະສິງ 35 ອົງ, ຄູຄາລະວາດ 50 ທ່ານ ຄູຊ່ວຍສອນຈຳນວນ 8 ທ່ານ ແລະ ຄູສັນຍາຈ້າງຈຳນວນໜຶ່ງ. ມີນັກຮຽນທັງໝົດ 2396 ອົງ ຄະນະ ສຶກສາສິງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ເປັນບ່ອນປະສານງານລະຫວ່າງສາຍຕັ້ງຂຶ້ນກັບສຶກສາສິງສູນກາງ ສາຍຂວາງ ຂຶ້ນກັບ ອ.ພ.ສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ເຊິ່ງໄດ້ປະສານງານຢ່າງສະໝິດແໝ້ນທາງວິຊາການ ກໍຄື ດ້ານແນວ ຄິດການເມືອງ ຈາກພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແລະ ໄດ້ປະຕິບັດຕາມ ແຜນການຮຽນການສອນ ທີ່ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ສົມທົບກັບສຶກສາສິງສູນກາງວາງອອກຢ່າງ ເຄັ່ງຄັດ ໄດ້ປະຕິບັດການຮຽນ-ການສອນ ເລີ່ມແຕ່ວັນທີ 3/9/2013 ເປັນຕົ້ນມາ ໄດ້ເປີດການສອບເສັງ ພາກຮຽນພ້ອມກັບໂຮງຮຽນທາງໂລກ. ເພື່ອສົ່ງເສີມພຣະສິງສາມະເນນນັກສຶກສາສິງໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມ ສາມາດໃນການຮຽນຕາມຫຼັກທຳຄຳສັ່ງສອນທາງພຸດທະສາສະໜາ ຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະ ວິຊາທາງໂລກຄຽງຄູ່ ກັນໄປ, ມີຄວາມຮູ້ວິທະຍາການຈັນຍາບັນ ແລະ ລະບຽບວິໄນຂອງຄວາມເປັນນັກສຶກສາ, ເພື່ອສັບຊ້ອນບຸກ ຄະລາກອນສອນໃຫ້ຖືກຕາມວິຊາ, ມີຫຼັກສູດ, ມີຕຳລາສອນ, ມີແນວທາງຂອງການສຶກສາສິງຢ່າງຈະແຈ້ງ ມີ ຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ແລະ ທຶນຮອນສຳລັບໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການປັບປຸງ ຂະຫຍາຍອາຄານສະຖານທີ່ ແລະ ອຸປະກອນ ສົ່ງເສີມການສຶກສາສິງໃນລະດັບທີ່ແນ່ນອນ ອີງໃສ່ ບົດສະຫຼຸບການປະຕິບັດແຜນພັດທະນາການ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ໃນສົກຮຽນຜ່ານມາ ສຶກສາສິງນະຄອນຫຼວງ ວຽງຈັນ, (2013-2014) ຍັງພົບຂໍ້ຄົງຄ້າງເປັນຕົ້ນແມ່ນ:

- ການປະກອບບຸກຄະລາກອນເຂົ້າໃນການສິດສອນຍັງບໍ່ທັນຄົບຊຸດ ແລະ ບໍ່ພຽງພໍກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງ ຕ້ອງການ ຂາດຄູສອນວິຊາຫຼັກເປັນຕົ້ນຄູທາງພຣະສິງ ແລະ ຄູສອນວິຊາທຳມະຊາດ.
- ຄວາມຮູ້ຂອງນັກຮຽນຍັງໂຕນກັນຫຼາຍສາເຫດມາຈາກຫຼາຍເຂດແຂວງທີ່ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.
- ບໍ່ມີແຜນການຄຸ້ມຄອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຂອງໂຮງຮຽນຍັງ ບໍ່ຊັດເຈນ.

- ຍັງຂາດທຶນສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່ ແລະ ວັດຖຸອຸປະກອນບໍ່ພຽງພໍທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງເໝາະສົມ, ມີພຽງແຕ່ອາຄານສະຖານທີ່ບາງຢ່າງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ດ້ວຍທຶນອຸປະຖຳທີ່ຊ່ວຍເຫຼືອມີທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ສະນັ້ນ; ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິ່ງຍັງມີບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆ ຢູ່ເພື່ອປັບປຸງແກ້ໄຂໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈສຶກສາເລື່ອງ “ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ” ດັ່ງກ່າວ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການພັດທະນາຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ ສິ່ງຜົນໃຫ້ໂຮງຮຽນ ແລະ ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງສາມາດນຳຜົນການສຶກສາຮ່ວມກັນໃນ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່, ຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຈະເປັນຂໍ້ມູນໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ການຈັດການສຶກສາໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ແມ່ນເຮັດໃຫ້ວຽກງານດຳເນີນໄປດ້ວຍປະສິດທິພາບດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ.

2. ຄຳຖາມຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນ 4 ຄື: ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ທັງ 6 ແຫ່ງ ຢູ່ໃນລະດັບໃດ?

2. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນ 4 ຄື: ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ທັງ 6 ແຫ່ງ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນແນວໃດ?

3. ຂໍສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນ 4 ຄື: ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ທັງ 6 ແຫ່ງ ມີຄື ແນວໃດ ?

3. ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

1. ເພື່ອສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

2. ເພື່ອປຸງບົດບາດການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານ

ຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ໂດຍຈຳແນກຕາມທີ່ ຕັ້ງຕຳແໜ່ງຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

3. ເພື່ອສຶກສາແນວທາງ ຂໍສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

4. ສົມມຸດຕິຖານຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ສັງກັດໃນໂຮງຮຽນທີ່ມີທີ່ຕັ້ງຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດ ຄວາມເຫັນຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໃນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງແຕກຕ່າງກັນ.

5. ຂອບເຂດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ເປັນການສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນຂອງ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານສະຖານທີ່ການສຶກສາ ກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ລາຍລະອຽດດັ່ງລຸ່ມນີ້.

5.1 ຂອບເຂດປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງຈຳນວນ 6 ແຫ່ງ ຄື: ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ ຂົວຫຼວງ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ ສີຖານເໜືອ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ ບ້ານຫ້ອມ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງນາຊາຍທອງ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍສົງໂສກປ່າຫຼວງ ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສົງດົງໂດກ ລວມທັງໝົດ 104 ຄົນ.

5.2 ຂອບເຂດດ້ານເນື້ອໃນ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມຸ່ງສຶກສາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ທັງ 6 ແຫ່ງ ເຊິ່ງວຽກງານໃນ 4 ດ້ານນີ້ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ສັງລວມມາຈາກໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດໃນການສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດຂອງຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດຂອງຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂອງຫ້ອງການສຶກສາສິງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ວ່າການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງເລກທີ 133, ລົງວັນທີ 3 ກັນຍາ 2013

5.3 ຂອບເຂດດ້ານຕົວປ່ຽນທີ່ສຶກສາ

1. ຕົວປ່ຽນຕົ້ນໄດ້ແກ່:

1) ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ.

- ຜູ້ບໍລິຫານ (ຜູ້ອຳນວຍການເປັນພຣະ, ຮອງຜູ້ອຳນວຍການເປັນຄະລິຫັດ)
- ຄູ-ອາຈານສອນ (ພຣະ + ຄະລິຫັດ)

2) ປະເພດຂອງໂຮງຮຽນ.

- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ 4 ແຫ່ງ.
- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍສົງ 1 ແຫ່ງ .
- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສົງ 1 ແຫ່ງ.

2. ຕົວປ່ຽນຕາມໄດ້ແກ່:

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແບ່ງເປັນສະພາບບໍລິຫານ 4 ດ້ານຄື:

1. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ.
2. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ.
3. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ.
4. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່.

5.4 ຂອບເຂດແນວຄິດຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ

ພາບປະກອບທີ: 1

ສຶກສາໜ້າທີ່, ຂອບເຂດ, ສິດຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂອງສຶກສາສິ່ງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງ ສະບັບເລກທີ, 133 ລົງວັນທີ 3 ກັນຍາ 2013. ໂດຍລວມແລ້ວສາມາດສັງລວມໄດ້ 4 ດ້ານຄື: ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່.

ຕົວປ່ຽນຕົ້ນ

1. ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ.

- ຜູ້ບໍລິຫານ
- ຄູ-ອາຈານສອນ

2. ປະເພດຂອງໂຮງຮຽນ.

- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ 4 ແຫ່ງ
- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍສົງ 1 ແຫ່ງ
- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສົງ 1 ແຫ່ງ

ຕົວປ່ຽນຕາມ

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນ 4 ດ້ານ ຄື:

1. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ.
2. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ.
3. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ.
4. ດ້ານການບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່.

6. ນິຍາມສັບສະເພາະ

- ການມີສ່ວນຮ່ວມການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງ ໄດ້ເຂົ້າໄປມີບົດບາດໃນການສົ່ງເສີມ, ສະໜັບສະໜູນ, ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄິດເພື່ອແກ້ບັນຫາ, ການຕັດສິນໃຈ, ການວາງແຜນ, ການດຳເນີນການຕິດຕາມປະເມີນວຽກງານບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສົ່ງ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມສະເໝີພາບມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຟົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນວຽກງານບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ວາງໄວ້ ເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 4 ດ້ານດັ່ງນີ້:

1. ດ້ານບໍລິຫານບຸກຄົນ ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຫາຄູ-ອາຈານ ແລະ ພະນັກງານການຄັດເລືອກ, ວາງແຜນໃນການບັນຈຸ, ຊັບຊ້ອນ, ການຍົກຍ້າຍ, ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຄູ-ອາຈານ ແລະ ພະນັກງານ, ການສົ່ງເສີມການປະເມີນດ້ານວິຊາການຂອງຄູ-ອາຈານ, ການສົ່ງເສີມດ້ານລະບຽບວິໄນ, ຄຸນນະທຳ, ຈາລິຍະທຳ ຂອງຄູ-ອາຈານ ແລະ ພະນັກງານ.

2. ດ້ານບໍລິຫານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ໝາຍເຖິງ ການຈັດການວັດຖຸອຸປະກອນທີ່ມີຢູ່ໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການ ເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນ ການວິເຄາະການໃຊ້ເຄື່ອງອຸປະກອນຕາມຄວາມຕ້ອງການ, ການສະແຫວງຫາຊັບພະຍາກອນ ການໃຊ້ເປັນບ່ອນລົງທະບຽນ ແລະ ແຈກຈ່າຍວັດຖຸການປະເມີນການໃຊ້ວັດຖຸ ແລະ ປັບປຸງນຳຜົນການປະເມີນວິເຄາະວາງແຜນ ແລະ ກຳນົດນະໂຍບາຍ ເພື່ອໃຫ້ຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ເພື່ອພັດທະນາໃຫ້ການດຳເນີນງານເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

3. ດ້ານບໍລິຫານງົບປະມານ ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນງົບປະມານ, ການສ້າງແຜນປະຕິບັດການນຳໃຊ້ຈ່າຍເງິນ, ການອຸນະມັດການນຳໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານ, ການກວດສອບຕິດຕາມການນຳໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານ, ການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນເພື່ອການສຶກສາ, ການດຳເນີນການກ່ຽວກັບກອງທຶນການສຶກສາ, ການວາງແຜນຈັດຫາ ແລະ ສ້ອມແປງວັດຖຸອຸປະກອນການກຳກັບຕິດຕາມການໃຊ້ຈ່າຍເງິນ ແລະ ການຮັກສາຄວາມປອດໄພໃນຊັບສິນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງທັງ 6 ແຫ່ງ.

4. ດ້ານບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່ ໝາຍເຖິງ ການຈັດການກ່ຽວກັບອາຄານສະຖານທີ່ ທີ່ມີຢູ່ໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການໃຊ້ຂອງໜ່ວຍງານ ເຊັ່ນ: ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນການໃຊ້ ການວິເຄາະ, ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ການລະດົມທຶນ, ສະແຫວງຫາ ການຈັດສັນ ໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ການເບິ່ງແຍງດູແລ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາ ລວມທັງການປະເມີນການໃຊ້ ແລະ ປັບປຸງພັດທະນາພ້ອມທີ່ຈະໃຊ້ງານຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ.

- ຜູ້ບໍລິຫານ: ໝາຍເຖິງ ຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ຮອງຜູ້ອຳນວຍການໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງ ທີ່ປະຕິບັດບົດບາດໜ້າທີ່ ໃນການວາງແຜນ, ຊີ້ນຳລວມ, ສົ່ງເສີມ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກ, ຄວບຄຸມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນງານການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຄູ-ອາຈານ ແລະ ພະນັກງານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

- ຄູ-ອາຈານ: ໝາຍເຖິງ ຜູ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນການສິດສອນ, ທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນໂຮງຮຽນສຶກສາສົ່ງໂດຍເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ ຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ

ຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບໃນການບໍລິຫານວຽກງານທຸກດ້ານ ໂດຍສະເພາະການຈັດການຮຽນ-ການສອນ ການພັດທະນາຫຼັກສູດການສ້າງເອກະສານຕໍາລາ, ການຜະລິດສື່ການຮຽນ-ການສອນ ການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນການຮຽນ ແລະ ອື່ນໆ.

- ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ: ໝາຍເຖິງ ສະຖານທີ່ການຮຽນການສອນ ຂອງພຣະສົງສາມະເນນ ບວດເພື່ອຈະສຶກສາທາງພຸດທະສາສະໜາ ແລະ ສາຍສາມັນທົ່ວໄປຕັ້ງແຕ່ຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຕອນຕົ້ນຈົນເຖິງຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຕອນປາຍ ລວມມີ 6 ແຫ່ງ ໃນນັ້ນ ມີມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນສົງ 4 ແຫ່ງ, ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍສົງ 1 ແຫ່ງ ແລະ ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສົງ 1 ແຫ່ງ ທີ່ຂຶ້ນກັບຫ້ອງການສຶກສາສົງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

- ຄະລະວາດ ຫຼື ຄະລິຫັດ: ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ບວດ ເປັນຜູ້ຄອງເຮືອນທີ່ມາສິດສອນ ນັກຮຽນສົງຢູ່ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນ 6 ແຫ່ງ.

7. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບຈາກການຄົ້ນຄວ້າ

1. ໄດ້ຮູ້ເຖິງລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ.

2. ໄດ້ຮູ້ເຖິງບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ, ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ.

3. ໄດ້ເປັນຂໍ້ມູນສໍາລັບຜູ້ອໍານວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ທັງ 6 ແຫ່ງ ເພື່ອໃຊ້ເປັນແນວທາງໃນການກໍານົດນະໂຍບາຍ, ເພື່ອວາງແຜນປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູ-ອາຈານໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນ, ດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ເພື່ອໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ.

ບົດທີ 2

ທິດສະດີ ເອກະສານ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສຶກສາບັນດາທິດສະດີເອກະສານ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດັ່ງນີ້:

1. ແນວຄິດທິດສະດີກ່ຽວກັບການບໍລິຫານ
2. ແນວຄິດທິດສະດີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.
3. ແນວຄິດກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ
4. ແນວຄິດກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ
5. ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ
6. ບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

1. ແນວຄິດທິດສະດີກ່ຽວກັບການບໍລິຫານ

ການບໍລິຫານເປັນກິດຈະກຳໜຶ່ງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນລະຫວ່າງການພົວພັນຂອງມະນຸດໃນທຸກອົງກອນ ແລະ ທຸກສັງຄົມ, ເປັນຂະບວນການທີ່ສຳຄັນ ເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດຄົງຕົວຢູ່ໄດ້ ດ້ວຍການບໍລິຫານທີ່ມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນນັ້ນດຳເນີນງານໄດ້ຕາມຈຸດປະສົງ ຫຼື ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ຮ່ວມກັນ. ຄຳວ່າ: “ການບໍລິຫານ” ປົກກະຕິ ວົງອະນຸໂລດ (2553:15-16) ໄດ້ຮວບຮວມແນວຄິດຂອງນັກການສຶກສາຫຼາຍທ່ານທີ່ໄດ້ໃຫ້ແນວຄິດກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານໄວ້ດັ່ງນີ້:

ເຮນລີ ຟາໂຍ (Henri Fayol) ໄດ້ແບ່ງໜ້າທີ່ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານເປັນ 5 ຂັ້ນຕອນ ຄື:

1. ການວາງແຜນ (Planning)
2. ການຈັດອົງການ (Organizing)
3. ການບັງຄັບບັນຊາ (Commanding)
4. ການປະສານງານ (Communicating)
5. ການຄວບຄຸມງານ (Controlling)

(Grulick and Uewick) ໄດ້ກ່າວເຖິງຂະບວນການບໍລິຫານທີ່ເອີ້ນວ່າ: POSDCORB ດັ່ງນີ້:

1. ການວາງແຜນ (Planning)
2. ການຈັດອົງການ (Organizing)
3. ການຈັດຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກ (Staffing)
4. ການສັ່ງການ (Directing)
5. ການປະສານງານ (Coordinating)
6. ການລາຍງານ (Reporting)
7. ການເຮັດງົບປະມານ (Budgeting)

ຣັດເຊວ ທີ ເກຣກ (Russell TGregg) ໄດ້ສະເໜີຂະບວນການບໍລິຫານເປັນ 7 ຂັ້ນຕອນ ຄື:

1. ການຕັດສິນໃຈ (Decision making)
2. ການວາງແຜນ (Planning)
3. ການຈັດອົງການ (Organizing)
4. ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (Communication)
5. ການໃຊ້ອິດທິພົນ (Influencing)
6. ການປະສານງານ (Coordinating)
7. ການປະເມີນຜົນ (Evaluation)

ຈາກນັ້ນຄືນຄວາມທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ການບໍລິຫານມີຂະບວນການປະກອບດ້ວຍ: ການວາງແຜນ, ການຈັດອົງການ, ການຈັດການຊັບພະຍາກອນ, ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ການປະສານງານ ແລະ ການປະເມີນຜົນ.

1.1 ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານ

ຄຳວ່າການບໍລິຫານສາມາດໃຊ້ຄຳ 2 ຄຳທົດແທນກັນໄດ້ ຄື: ການບໍລິຫານ (Administration) ແລະ ການຈັດການ (Management) ແຕ່ໃນຄວາມໝາຍທີ່ແທ້ຈິງຄຳວ່າການບໍລິຫານ (Administration) ຈະເນັ້ນໃນເລື່ອງການຈັດການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ຊຶ່ງມັກຈະໃຊ້ກັບການບໍລິຫານວຽກງານທຸກຊະນິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພາກລັດ ສ່ວນຄຳວ່າ ການຈັດການ (Management) ມັກໃຊ້ໃນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກິດພາກເອກະຊົນ ແຕ່ທັງ 2 ຄຳຕ່າງກໍມີຄວາມໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນວຽກງານຂອງຜູ້ບໍລິຫານທັງສິ້ນ, ການບໍລິຫານ ເປັນເລື່ອງຂອງກິດຈະກຳໂດຍຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ສະມາຊິກໃນອົງການ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ດ້ວຍການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເທັກໂນໂລຊີ ໃຫ້ເກີດຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດ. ສັງວານ ຈຸດເສລາ (2548:11).

ພາວີດາ ທາລາສີສຸດ ພ້ອມຄະນະ (2542:6) ກ່າວວ່າ: ການບໍລິຫານ ໝາຍເຖິງ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ບຸກຄົນຫຼາຍຄົນພາຍໃນອົງກອນຮ່ວມກັນດຳເນີນການ ເພື່ອພັດທະນາສະມາຊິກຂອງສັງຄົມໃນທຸກໆດ້ານນັບແຕ່ດ້ານບຸກຄະລິກະພາບ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ເຈດຕະຄະຕິ, ພຶດຕິກຳ ແລະ ຄຸນນະທຳເພື່ອໃຫ້ມີຄ່ານິຍົມກິງກັນກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ. ໂດຍຂະບວນການຕ່າງໆທີ່ອາໄສຄວບຄຸມສິ່ງແວດລ້ອມໃຫ້ມີຜົນຕໍ່ບຸກຄົນ ແລະ ອາໄສຊັບພະຍາກອນ, ຕະຫຼອດຈົນເທັກນິກຕ່າງໆຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອໃຫ້ບຸກຄົນພັດທະນາໄປຕາມເປົ້າໝາຍຂອງສັງຄົມທີ່ຕົນດຳເນີນຊີວິດຢູ່.

ຄຸນມີ ພິມມະນິມິດ (2013:4) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານວ່າ: ແມ່ນກິດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ມີຄົນນັບແຕ່ສອງຄົນຂຶ້ນໄປຮ່ວມກັນດຳເນີນກິດຈະກຳ ຫຼື ຮ່ວມກັນກຳນົດເພື່ອຈຸດປະສົງຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ໂດຍໃຊ້ຂະບວນການທີ່ມີລະບົບ, ລະບຽບ ແລະ ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງເໝາະສົມ ຫຼື ການບໍລິຫານ ໝາຍເຖິງຂະບວນການໃນການໃຊ້ສາດ ແລະ ສິນທຳນຳເອົາຊັບພະຍາກອນການສຶກສາມາປະຕິບັດ ປະກອບກັບຂະບວນການບໍລິຫານ ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ປະສົບຄວາມສຳເລັດ ຄື ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ສາມາດນຳເອົາຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິທະຍາສາດຂອງການບໍລິຫານໄປໝູນໃຊ້ຢ່າງມີສິລະປະ.

ນິພົນ ກິນາວົງ (2543:33) ໄດ້ກ່າວວ່າ: ການບໍລິຫານໝາຍເຖິງການຮ່ວມມືກັນປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄົນຕັ້ງແຕ່ສອງຄົນຂຶ້ນໄປໂດຍມີຈຸດປະສົງດຽວກັນ ແລະ ມີຈຸດປະສົງຮ່ວມກັນໂດຍຮູບແບບການບໍລິຫານມີລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ 4 ປະການດັ່ງນີ້:

1. ການບໍລິຫານເປັນກິດຈະກຳຂອງກຸ່ມຄົນຕັ້ງແຕ່ 2 ຄົນຂຶ້ນໄປ.
2. ການບໍລິຫານເປັນການຮ່ວມມືກັນຂອງກຸ່ມຄົນທີ່ເຮັດກິດຈະກຳ.
3. ການບໍລິຫານເປັນການເຮັດກິດຈະກຳເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງຮ່ວມກັນ.
4. ການບໍລິຫານເປັນກິດຈະກຳໂດຍໃຊ້ຂະບວນການ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມ.

ວະລຸນຍຸພາ ວິໂນທະພອນ (2555:21) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ການບໍລິຫານການສຶກສາ ໝາຍເຖິງ ຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ຫຼື ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຶກສາຮ່ວມກັນເຮັດ ເພື່ອພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ເປັນສາມາດຊຶກທີ່ດີຂອງສັງຄົມໃນທຸກໆ ດ້ານໂດຍມີການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນບໍລິຫານ ຄື ຄົນ ເງິນ ວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ.

ທັນຍາພອນ ອະນັນຕະກຸນ (2547:14) ກ່າວວ່າ ການບໍລິຫານການສຶກສາ ໝາຍເຖິງຂະບວນການໃນການພັດທະນາຄົນໃນດ້ານຮ່າງກາຍ, ອາລົມ, ສັງຄົມ ແລະ ສະຕິປັນຍາເພື່ອເສີມສ້າງໃຫ້ບຸກຄົນມີບຸກຄະລິກະພາບ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄ່ານິຍົມ ແລະ ພຶດຕິກຳ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບ ຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ. ໃນການບໍລິຫານການສຶກສານັ້ນ ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາຈະຕ້ອງມີທັກສະໃນການບໍລິຫານດ້ານຕ່າງໆ ໄດ້ແກ່ທັກສະ ດ້ານຄະຕິນິຍົມ, ດ້ານມະນຸດສຳພັນ, ດ້ານເທັກນິກ ແລະ ມີຂະບວນການໃນການບໍລິຫານ ສາມາດທີ່ຈະນຳຫຼັກການ ການບໍລິຫານ ແລະ ທິດສະດີການບໍລິຫານຕ່າງໆມາປັບປຸງນຳໃຊ້ກັບການບໍລິຫານການສຶກສາ ເພື່ອພັດທະນາສະຖາບັນການສຶກສາໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ບັງອອນ ຈັນກົມ (2555:25) ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານໄວ້ວ່າການບໍລິຫານໝາຍເຖິງ ຂະບວນການໃຊ້ສາດ ແລະ ສິນຂອງຜູ້ບໍລິຫານໃນການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາການເຮັດວຽກງານຂອງບຸກຄົນໃນອົງການ, ເພື່ອໃຫ້ເກີດການບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ໂດຍມຸ່ງເນັ້ນໃຫ້ໜ່ວຍງານ ຫຼື ອົງກອນນັ້ນເຮັດວຽກງານເຕັມຄວາມສາມາດ, ມີລະບົບ ແລະ ນຳໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ການຍອມຮັບຈາກບຸກຄົນພາຍນອກສ້າງຄວາມສຳເລັດໃນອົງກອນ ແລະ ນຳໄປສູ່ການພັດທະນາອົງກອນໃຫ້ໜັ້ນຄົງ.

ຈາກຄວາມໝາຍຂ້າງເທິງນັ້ນ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ການບໍລິຫານໝາຍເຖິງ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ບຸກຄົນຫຼາຍຄົນຮ່ວມມືກັນດຳເນີນການເພື່ອພັດທະນາສະມາຊິກຂອງສັງຄົມໃນທຸກໆດ້ານຕັ້ງແຕ່ບຸກຄະລິກະພາບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ພຶດຕິກຳ ແລະ ຄຸນນະທຳຈະລິຍະທຳໂດຍໃຊ້ເທັກນິກວິທີການໃນການວາງແຜນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ການກະຕຸ້ນ, ການເຮັດວຽກງານ, ການປະສານງານ ແລະ ການປະເມີນຜົນເພື່ອພັດທະນາອົງການໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງການ.

1.2 ຄວາມໝາຍຂອງການຈັດການ

ຈຳນຽມ ພົນຫານ (2549:2) ໄດ້ຮວບຮວມແນວຄິດຂອງນັກການສຶກສາຫຼາຍທ່ານທີ່ໄດ້ໃຫ້ແນວຄິດກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍຂອງການຈັດການໄວ້ດັ່ງນີ້:

Carter V.Good ກ່າວວ່າ ການຈັດການ ໝາຍເຖິງ ເທັກນິກວິທີການສະເພາະເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍການວາງແຜນ (Planning) ການຈັດອົງການ (Organizing) ແລະ ການຄວບຄຸມ (Controlling).

ຊັງຈັ ຈຸນ, ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການຈັດການວ່າ: ເປັນຂະບວນການການວາງແຜນການຈັດອົງການ ການສັງການ ແລະ ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳຂອງອົງກອນໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງການ.

(Barttol and Martin) ໄດ້ເວົ້າວ່າ: ການຈັດການຄື: ຂະບວນການທີ່ເຮັດໃຫ້ເປົ້າໝາຍ ຂອງອົງການປະສົບຄວາມສຳເລັດໂດຍຜ່ານໜ້າທີ່ຫຼັກ 4 ຢ່າງຄື: ການວາງແຜນ, ການຈັດອົງການ, ໃຊ້ພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ການຄວບຄຸມ.

ດັ່ງນັ້ນ; ການບໍລິຫານ (Administration) ກັບການຈັດການ (Management) ມີຄວາມໝາຍໃກ້ຄຽງກັນຫຼາຍບາງຄັ້ງໃຊ້ໃນຄວາມໝາຍດຽວກັນ. ແຕ່ສັງເກດໄດ້ວ່າການບໍລິຫານສ່ວນຫຼາຍນິຍົມໃຊ້ກັບກິດຈະກຳສາທາລະນະ ຫຼື ໃນລັດຖະການ, ສ່ວນວ່າການຈັດການນັ້ນ ນິຍົມໃຊ້ກັບການຈັດການໃນວົງການທຸລະກິດຫຼາຍກວ່າ.

ຈາກຄວາມໝາຍທີ່ກ່າວມານັ້ນສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ການຈັດການ ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການໃນການດຳເນີນວຽກງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງອົງກອນໂດຍໃຊ້ຂະບວນການວາງແຜນ, ການຈັດອົງກອນ ຊັບພະຍາກອນການບໍລິຫານໃນອົງກອນໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງສຸດ.

1.3 ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານວຽກງານໂຮງຮຽນ

ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນເປັນຂະບວນການ ແລະ ພາລະໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ບໍລິຫານທີ່ນຳໂຮງຮຽນກ້າວໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດຕາມຍຸດທະສາດທີ່ໂຮງຮຽນໄດ້ກຳນົດໄວ້. ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນຕ້ອງໃຊ້ຂະບວນການທັງ ສາດ ແລະ ສິນ ໃນການບໍລິຫານເພື່ອໃຫ້ໂຮງຮຽນປະສົບຄວາມສຳເລັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເຕັມສັກກາຍະພາບ, ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໄດ້ມີນັກສຶກສາໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໄວ້ດັ່ງນີ້:

ສົມຄິດ ບາງໂມ (2544:153) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນເປັນແຫຼ່ງພັດທະນາປະຊາກອນຂອງປະເທດ ທີ່ສຳຄັນ ເນື່ອງຈາກວ່າໂຮງຮຽນເປັນໜ່ວຍງານທີ່ນຳໃຊ້ຄົນ, ເງິນ, ວັດຖຸອຸປະກອນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍເພື່ອໃຊ້ໃນການພັດທະນາຄົນ. ຖ້າຫາກການບໍລິຫານວຽກງານໃນໂຮງຮຽນຂາດປະສິດທິພາບກໍຈະເຮັດໃຫ້ຜົນຜະລິດຂອງໂຮງຮຽນກໍ່ຄື ນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບອອກໄປກໍ່ມີປະສິດທິພາບຕ່ຳ ແລະ ສິ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດຊາດ.

ບັງອອນ ຈັນກົມ (2552:26) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໄວ້ວ່າ ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການທີ່ໃຊ້ທັງສາດ ແລະ ສິນຂອງກຸ່ມຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຶກສາ ໄດ້ຮ່ວມກັນປະຕິບັດເພື່ອເປັນການພັດທະນາຂະບວນການເຮັດວຽກງານປະສົບຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ໂຮງຮຽນໄດ້ຕັ້ງໄວ້. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍການບໍລິຫານ 4 ດ້ານ ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ

ງົບປະມານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ເພື່ອເປັນການພັດທະນາສັກກາຍະພາບຂອງໂຮງຮຽນ ແລະ ຜົນຜະລິດຂອງໂຮງຮຽນໂຮງຮຽນ ຄື ນັກຮຽນຈົບອອກໄປໃຫ້ເປັນທີ່ຍອມຮັບຈາກພາຍນອກ ແລະ ພາຍໃນອົງກອນຢ່າງແທ້ຈິງ.

ຈາກການໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງນັກວິຊາການສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ ຄື ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ໝາຍເຖິງຂະບວນການບໍລິຫານງານທັງ 4 ດ້ານ ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງໂຮງຮຽນທີ່ມີຈຸດປະສົງຫຼັກ ຄື ພັດທະນາຜູ້ຮຽນເປັນສຳຄັນໂດຍອາໄສທັກສະ ແລະ ຂະບວນການຂອງຜູ້ບໍລິຫານຮ່ວມກັນກັບບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງຮຽນ.

1.4 ປັດໄຈທາງການບໍລິຫານ

ການບໍລິຫານວຽກງານທຸກປະເພດໃນທຸກອົງການຈຳເປັນຕ້ອງມີປັດໄຈ ຫຼື ຊັບພະຍາກອນພື້ນຖານທາງການບໍລິຫານໂດຍທົ່ວໄປ ຖືວ່າປັດໄຈທີ່ສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານມີຢູ່ 4 ປະການ ຊຶ່ງຮູ້ຈັກກັນໃນນາມ 4M's ໄດ້ແກ່:

1. ຄົນ (Man) ຄື ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມບຸກຄົນໃນອົງການທີ່ຮ່ວມກັນເຮັດວຽກ
2. ເງິນ (Money) ຄື ງົບປະມານທີ່ໃຊ້ໃນການບໍລິຫານທຸກໆ ສ່ວນຂອງອົງການ
3. ວັດຖຸສິ່ງຂອງ (Materials) ຄື ວັດຖຸອຸປະກອນເຄື່ອງມືເຄື່ອງໃຊ້ ເທັກໂນໂລຊີຕ່າງໆ
4. ການຈັດການ (Management) ຄື ການບໍລິຫານງານຂອງອົງການທີ່ເຮັດໂດຍຜູ້ບໍລິຫານ

ປັດໄຈຂັ້ນພື້ນຖານໃນການບໍລິຫານເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ທີ່ຕ້ອງນຳມາເຂົ້າສູ່ລະບົບຂອງການບໍລິຫານໃນແຕ່ລະອົງກອນ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ ຈະຂາດຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງບໍ່ໄດ້ຄືທັງ 4 ຢ່າງນີ້ຕ້ອງເກື້ອໝູນ ຫຼື ສະໜັບສະໜູນຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແຕ່ຖ້າຈະພິຈາລະນາໃນແຕ່ລະດ້ານແລ້ວ ຄົນ (Man) ນັບໄດ້ວ່າເປັນປັດໄຈຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດເພາະຄົນເປັນຜູ້ໃຊ້ ຫຼື ບໍລິຫານ ເງິນ, ວັດຖຸ ສິ່ງຂອງ ແລະ ການດຳເນີນວຽກງານທຸກຢ່າງໃນອົງກອນ.

1.5 ຂະບວນການບໍລິຫານ

ໃນຂະບວນການບໍລິຫານທັງໃນວິທະຍາສາດ ແລະ ສິນ ເພື່ອໃຫ້ການບໍລິຫານໃນໜ່ວຍງານບັນລະຕາມຈຸດປະສົງທີ່ວາງໄວ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ຊຶ່ງໄດ້ມີນັກວິຊາການ ໃຫ້ແນວຄິດກ່ຽວກັບຂະບວນການບໍລິຫານການສຶກສາໄວ້ດັ່ງນີ້:

ຈັນທານີ ສະງວນນາມ (2545:20) ຊຶ່ງກ່າວວ່າ ເປັນບິດາແຫ່ງການບໍລິຫານ ເຊິ່ງການຈັດການ ມີຄວາມເຫັນວ່າການບໍລິຫານເປັນສາດຢ່າງໜຶ່ງ ແລະ ເປັນຫຼັກການສາກົນທີ່ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໄດ້ກັບການບໍລິຫານທຸກປະເພດໄດ້ກ່າວເຖິງກິດຈະກຳທາງການບໍລິຫານທຸລະກິດ ຂອງໂຮງງານອຸດສາຫະກຳທັງໝົດອອກເປັນ 6 ກຸ່ມກິດຈະກຳ ໄດ້ແກ່:

1. ກິດຈະກຳທາງເຕັກນິກ (Technical Activities)
2. ກິດຈະກຳດ້ານການຄ້າຂາຍ (Commercial Activities)
3. ກິດຈະກຳດ້ານການເງິນ (Financial Activities)
4. ກິດຈະກຳດ້ານຄວາມປອດໄພ (Security Activities)
5. ກິດຈະກຳດ້ານການບັນຊີ (Accounting Activities)

6. ກິດຈະກຳດ້ານການບໍລິຫານຈັດການ (Managerial Activities)

ກິດຈະກຳໃນຂໍ້ທີ່ 6 ດ້ານການບໍລິຫານຈັດການມາສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສ່ວນສຳຄັນພື້ນຖານຂອງການບໍລິຫານວຽກງານ ເອີ້ນວ່າ The Elements of Management ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍກິດຈະກຳ 5 ປະການ ຄື:

1. ວາງແຜນ (To Plan)
2. ຈັດອົງການ (To Organize)
3. ບັງຄັບບັນຊາ (To Command)
4. ປະສານງານ (To Coordinate)
5. ຄວບຄຸມງານ (To Control)

ນອກຈາກນີ້, ສັງວານ ວຸດເສລາ (2548:14) ໄດ້ນຳແນວຄິດຂອງ Henry Fayol ໃນການບໍລິຫານທາງພາກລັດໄດ້ຂະຫຍາຍສ່ວນສຳຄັນພື້ນຖານທີ່ເອີ້ນວ່າ The Elements of Management 5 ປະການມາໃຊ້ໃນການຈັດອົງການທາງລາດຊະການ ໂດຍຂະຫຍາຍກິດຈະກຳທາງການບໍລິຫານອອກເປັນ 7 ປະການ ຄື :

1. Planning ໝາຍເຖິງການວາງແຜນລ່ວງໜ້າວ່າອົງການຈະຕ້ອງເຮັດຫຍັງແດ່ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍ.
2. Organizing ໝາຍເຖິງການຈັດອົງການການກຳນົດໂຄງສ້າງການແບ່ງສ່ວນການຈັດຕັ້ງການຈັດສາຍບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່.
3. Staffing ໝາຍເຖິງການບໍລິຫານງານບຸກຄົນ ຄື ການຈັດອັດຕາກຳລັງການສັນຫາການພັດທະນາການສ້າງບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການເຮັດວຽກງານການປະເມີນຜົນງານ ການພິຈາລະນາຄວາມດີຄວາມມັກການໃຫ້ສະຫວັດດີການ ແລະ ໃຫ້ເບື້ອງບ້ານ.
4. Directing ໝາຍເຖິງການອຳນວຍການການຕັດສິນໃຈການວິນິໄສສັງການ ແລະ ການຄວບຄຸມບັງຄັບບັນຊາ.
5. Coordinating ໝາຍເຖິງ ການປະສານງານເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຮ່ວມມື ເພື່ອດຳເນີນການໄປສູ່ເປົ້າໝາຍດຽວກັນ.
6. Reporting ໝາຍເຖິງ ການປະສານງານຜົນຂອງການປະຕິບັດງານຂອງອົງການເພື່ອໃຫ້ສະມາຊິກຂອງອົງການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມກ້າວໜ້າຂອງການດຳເນີນງານ.
7. Budgeting ໝາຍເຖິງ ການຈັດງົບປະມານການໃຊ້ຈ່າຍເງິນ ການຄວບຄຸມການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການກວດສອບດ້ານການເງິນ.

ກິດຈະກຳທັງ 7 ປະການນີ້ ຮ່ວມເອີ້ນວ່າ POSDCoRB ທີ່ຖືວ່າເປັນວຽກງານໃນໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ບໍລິຫານອົງການຂອງການຈັດຕັ້ງໂດຍທົ່ວໄປ.

ຈາກຂະບວນການບໍລິຫານທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງສາມາດສະຫຼຸດໄດ້ວ່າ ໃນຂະບວນການບໍລິຫານງານອົງການຕ່າງໆ ໂດຍສະເພາະອົງການທາງພາກລັດນັ້ນ ພໍສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. ການວາງແຜນ ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ວັດຖຸຈຸດປະສົງຂອງອົງການ.
2. ການກຳນົດຂອບເຂດອຳນາດໜ້າທີ່ ແລະ ມອບໝາຍງານ.
3. ການຄວບຄຸມງານ ແລະ ຄວບຄຸມມາດຕະຖານ.
4. ການປະສານງານ ແລະ ການດຳເນີນງານ.
5. ການປະເມີນຜົນການດຳເນີນງານ.
6. ການລາຍງານການດຳເນີນງານ.

7. ການວາງແຜນປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາງານ.

ສຸທິສັກ ສຸກກິດໄຈ (2554:22) ຂະບວນການບໍລິຫານການສຶກສາຈະນຳໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດນັ້ນ ຄື ຈະຕ້ອງກ່ຽວຂ້ອງກັບເລື່ອງ ການວາງແຜນ, ການຈັດຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ການສັ່ງການ ການປະສົມປະສານ ໜ່ວຍງານ ແລະ ການຄວບຄຸມງານໃຫ້ມີລະບົບເປັນໄປຕາມແຜນ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ ຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງ ສາມາດຈັດການສຶກສາໃນໂຮງຮຽນໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານທາງການສຶກສາ ສາມາດປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາການດຳເນີນການຈັດການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມກັບສະຖານທີ່ ພັດທະນາຄົນໃຫ້ຈະເລີນກ້າວໜ້າທັນວິທະຍາການຢ່າງແທ້ຈິງ.

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້: ຂະບວນການບໍລິຫານຂອງໂຮງຮຽນປະກອບດ້ວຍການຕັດສິນໃຈ, ການວາງ ແຜນການນຳແຜນສູ່ການປະຕິບັດ, ການຈັດອົງການ, ການຈັດຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກງານ, ການອຳນວຍການ ການ ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ການປະສານງານ, ການຄວບຄຸມງານ, ການປະເມີນຜົນງານ ແລະ ການປັບປຸງຮ່ວມທັງການກະຕຸ້ນ ຫຼື ການຈູງໃຈ, ເປັນເຄື່ອງມືສຳຄັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບຊຶ່ງລວມເຖິງຜູ້ ບໍລິຫານການສຶກສາ, ການບໍລິຫານທີ່ດີຈະຊ່ວຍໃຫ້ງານບໍລິຫານດຳເນີນໄປຢ່າງລາບລືນ, ມີລະບົບບໍ່ສັບສົນ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ດີຈະຕ້ອງມີທັດສະນະໃນການໃຊ້ຂະບວນການ ບໍລິຫານທຸກຂັ້ນຕອນ ການຕັດສິນໃຈນັ້ນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ, ຫາກຜູ້ບໍລິຫານຕັດສິນໃຈບໍ່ຖືກຕ້ອງ ການດຳເນີນການໃນຂັ້ນຕໍ່ໆ ໄປຈະເກີດບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກຕາມມາຜູ້ບໍລິຫານຄວນເປັນຜູ້ມີວິໄສທັດກ້ ວາງໂກມີແນວຄິດ ແລະ ຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ອາໄສຂະບວນການບໍລິຫານເປັນຫຼັກໃນ ການບໍລິຫານວຽກງານ.

2. ແນວຄິດ ແລະ ທິດສະດີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ແນວຄິດການບໍລິຫານຈັດການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (Participative Management) ເປັນແນວຄິດທີ່ໃຫ້ ຄວາມສຳຄັນກັບພະນັກງານໃນຖານະທີ່ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ສຳຄັນ ແລະ ມີຄຸນຄ່າທີ່ຈະໃຫ້ການເບິ່ງແຍງດູ ແລຮັກສາອົງກອນເປັນຢ່າງຍິ່ງ ແລະ ໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານເຂົ້າຮ່ວມໃນການບໍລິຫານ ແລະ ຈັດການອົງ ກອນ ເຊິ່ງແນວຄິດນີ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບແວດລ້ອມທາງໂຮງຮຽນ ແລະ ນຳມາປະໜຸນໃຊ້ກັນຢ່າງ ຫຼວງຫຼາຍນອກຈາກນີ້ແນວຄິດການຈັດການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (Participative Management) ໃນເລື່ອງ ການຕັດສິນໃຈການສື່ສານຂໍ້ມູນການກຳນົດລະບົບການໃຫ້ລາງວັນ ແລະ ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາໃນການເຮັດວຽກ ຮ່ວມກັນ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງໜ່ວຍງານ ເຊິ່ງຫຼັກການສຳຄັນໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ຄື ການໃຫ້ຄວາມ ສຳຄັນກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນພາຍໃນໜ່ວຍງານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນ ການຕັດສິນໃຈ, ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການບໍລິຫານເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄິດ ການວາງແຜນ, ການຕັດສິນໃຈ, ການປະຕິບັດ, ການປະເມີນ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອສະໜັບສະໜູນສ້າງປະ ໂຫຍດໃຫ້ແກ່ສ່ວນລວມໃນເລື່ອງຕ່າງໆ.

ຕໍ່ກັບການມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ມີນັກວິຊາການ ແລະ ນັກການສຶກສາຫຼາຍທ່ານໄດ້ໃຫ້ທັດສະນະທີ່ ຄື ກັນ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນດັ່ງນີ້:

ສະເຫຼີມສັກ ວິສາລາພອນ (2541:13) ໄດ້ເວົ້າວ່າການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມວ່າ ເປັນການທີ່ບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຄະນະບຸກຄະລາກອນເຂົ້າມາຊ່ວຍເຫຼືອສະໜັບສະໜູນ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຜົນປະໂຫຍດໃນເລື່ອງຕ່າງໆ ອາດເປັນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ໃນຂະບວນການບໍລິຫານຊຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າໄປ (Involvement) ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດ (Contribution) ແລະ ການຮັບຜິດຊອບ (Responsibility).

John (1987:21) ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນດ້ານການຕັດສິນໃຈວ່າເປັນການໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານເຂົ້າມາມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ອາລົມໂດຍໃຫ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນເປັນເຈົ້າຂອງ ເຊິ່ງເປັນການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນພື້ນຖານ ຫຼື ຄວາມຮູ້ສຶກເປັນເຈົ້າຂອງ ເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງອົງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ສະຫຼຸບຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງປະຊາຊົນໄວ້ 3 ລັກສະນະ ຄື:

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນລັກສະນະແຂ່ງຂັນ ປະຊາຊົນທີ່ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມດ້ວຍການລິເລີ່ມ ແລະ ຕິດຕາມໃນຂະບວນການ, ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ, ຮ່ວມກິດຈະກຳ, ສົນໃຈຂອງການພັດທະນາ.
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນລັກສະນະບໍ່ແຂ່ງຂັນ ແມ່ນປະຊາຊົນໄດ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາ ແຕ່ຈະບໍ່ຄຳນຶງເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງນະໂຍບາຍ, ບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈຈາກຜົນການກະທຳກິດຈະກຳຕ່າງໆ.
3. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບບໍ່ເຕັມໃຈ ປະຊາຊົນໄດ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມເນື່ອງຈາກຖືກບັງຄັບ, ໃນສະພາວະຍອມຈຳນົນຈາກສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານບຸກຄົນ ຫຼື ທຳມະຊາດ, ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງປະຊາຊົນຈະມີລັກສະນະບໍ່ເຕັມໃຈ.

ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຈາກແນວຄິດທີ່ດີສະດີກ່ຽວກັບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່າວມານັ້ນ ຄື ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນຮູບແບບການບໍລິຫານທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມນິຍົມ ແລະ ຍອມຮັບຢ່າງກວ້າງຂວາງ ໂດຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນການໄດ້ຮັບປະໂຫຍດທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມຈາກການຈັດການສຶກສາໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ທິດທາງໃນການຈັດການສຶກສາ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດມາດຕະຖານການສຶກສາ ຂອງສະຖານສຶກສາຮ່ວມດຳເນີນການ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນພາຍໃນໜ່ວຍງານ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນດ້ານຄວາມຄິດ, ການຕັດສິນໃຈ, ການວາງແຜນ, ການປະຕິບັດ, ຕິດຕາມກວດກາ, ປະເມີນ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອສະໜັບສະໜູນສ້າງປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ສ່ວນລວມໃນເລື່ອງຕ່າງໆ.

2.1 ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.

ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເປັນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະຈຸໃຈ ໃຫ້ຜູ້ທີ່ຮ່ວມປະຕິບັດວຽກງານໃນອົງກອນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ຮ່ວມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຮ່ວມມືກັນພັດທະນາວຽກງານດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ ສຳລັບການສຶກສາໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍ ຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ ເຊັ່ນ: ສົມຍົດ ນາວິການ (2546:47) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ວ່າເປັນຂະບວນການເພື່ອໃຫ້ຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ ໄດ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ (Participative Management: PM) ເນັ້ນການມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງແຂ່ງຂັນຂອງບຸກຄົນ PM ໃຊ້ຄວາມຄິດສ້າງສັນ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານ

ຂອງພວກເຂົາໃນການແກ້ບັນຫາຂອງການບໍລິຫານທີ່ສໍາຄັນຢູ່ເທິງພື້ນຖານຂອງແນວຄິດຂອງການແບ່ງອໍານາດໜ້າທີ່ຈາກຜູ້ບໍລິຫານ, ໝາຍຄວາມວ່າຜູ້ບໍລິຫານແບ່ງອໍານາດໜ້າທີ່ການບໍລິຫານຂອງພວກເຂົາໃຫ້ເຂົ້າກັບຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາຂອງພວກເຂົາ. ສິ່ງສຸດທ້າຍ PM ຕ້ອງການໃຫ້ຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາມີສ່ວນຮ່ວມກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງແທ້ຈິງໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈທີ່ສໍາຄັນຂອງອົງການ.

ທົງໄຊສັນຕິວົງ (2543:16) ໄດ້ສະແດງຄວາມເຫັນທີ່ຄ້າຍຄືກັນວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານ ຄື ວິທີທີ່ຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານດ້ານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ, ຊ່ວຍສະເໜີຂໍ້ຄິດເຫັນເພື່ອປະກອບການຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຫານຕະຫຼອດຈົນການໃຫ້ໂອກາດ ແລະ ມີອິດສະຫຼະກັບກຸ່ມທີ່ຈະຕັດສິນໃຈດໍາເນີນງານດ້ວຍຕົວເອງພາຍໃຕ້ເປົ້າໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ມອບໝາຍໄວ້ຢ່າງກວ້າງໆ.

ຈະເລີນ ລາດໂສພາ (2554:71) ໄດ້ໃຫ້ທັດສະນະຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມກ່ຽວຂ້ອງເຊິ່ງຈະນໍາໄປສູ່ຄວາມມີພັນທະຜູກພັນ, ການນໍາໄປສູ່ການປະຕິບັດໃຫ້ບັນລຸ ໂດຍຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈນັ້ນອາດປະກອບດ້ວຍຜູ້ບໍລິຫານອາຈານ, ນັກສຶກສາ, ຜູ້ປົກຄອງ, ຜູ້ນໍາຊຸມຊົນ ຫຼື ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍ, ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນໄດ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນການປະຕິບັດງານທັງໃນດ້ານການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ປະຕິບັດງານຕະຫຼອດຈົນການປະເມີນຜົນ.

ຈາກຄວາມເຫັນຂອງນັກວິຊາການຫຼາຍທ່ານໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ຫຼາຍແນວທາງ ແຕ່ໂດຍສະຫຼຸບແລ້ວການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນ ເປັນວິທີການບໍລິຫານທີ່ເນັ້ນໃຫ້ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຮ່ວມໃນການຄິດ, ການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ການສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນໃນຫຼາຍຮູບແບບເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບໜ່ວຍງານ, ອົງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນເປັນວິທີການທີ່ຈະຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກງານສາມາດນໍາມາໃຊ້ໄດ້ທຸກລະດັບຂຶ້ນຢູ່ກັບວ່າຂອບເຂດຂອງແຕ່ລະວຽກງານ, ແຕ່ລະຄົນຈະເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ ຄື ແນວໃດ? ເຊັ່ນ ມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍການເຊີນມາໃຫ້ມີຄວາມຄິດຄວາມເຫັນຕາມຄວາມສາມາດ ຫຼື ຄວາມຊ່ຽວຊານຂອງແຕ່ລະຄົນ. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ໝາຍເຖິງການກະຈາຍອໍານາດ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ບໍລິຫານໄປເຖິງຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ ຫຼື ກຸ່ມວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອໃຫ້ກຸ່ມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈກໍານົດວິໄສທັດ ເປົ້າໝາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງອົງກອນພ້ອມທັງຮ່ວມດໍາເນີນການ ໃຫ້ວຽກງານບັນລຸເປົ້າໝາຍຢ່າງເຕັມໃຈ ແລະ ເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ.

ດັ່ງນັ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງທ້ວນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສົ່ງທຸກໆ ດ້ານເປັນຕົ້ນແມ່ນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ຜູ້ບໍລິຫານໂດຍສະເພາະຜູ້ອໍານວຍການໂຮງຮຽນ ຕ້ອງເປີດໂອກາດໃຫ້ ຄູ-ອາຈານ, ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິຫານຈັດການທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍ

ນອກໂຮງຮຽນໃຫ້ໄດ້ຮ່ວມໃນການຄິດ, ການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ການສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນ, ການວາງແຜນການກວດກາ ແລະ ຕິດຕາມປະເມີນຜົນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ່າງໆຕາມໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ຊ່ຽວຊານຂອງຄູອາຈານ ແລະ ພະນັກງານແຕ່ລະຄົນເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບວຽກງານໃນໂຮງຮຽນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

2.2 ຄວາມສໍາຄັນຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ຈອມແພງ ວົງສາ (2013:28) ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງອົງການ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄປຕາມພາລະບົດບາດ ແລະ ຂອບເຂດສິດເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້. ສະນັ້ນ; ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຈຳເປັນຕໍ່ການບໍລິຫານຂອງອົງກອນ ຄື:

1. ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນໃນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ມີຄວາມມຸ້ງຫວັງ.
2. ເປັນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ສາມາດຍອມຮັບພຶດຕິກຳຂອງບຸກຄົນພາຍໃນອົງການ ໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ນຳໄປປະຕິບັດໄດ້.
3. ເປັນຫຼັກການຂອງການບໍລິຫານທີ່ມີຜົນຕໍ່ການດຳເນີນວຽກງານໃນຮູບແບບການວິເຄາະດ້ວຍວິວັດທະນາການເພື່ອຄວາມຄິດ (ການເປີດກ້ວາງ), ການລະດົມຄວາມຄິດ (ລະດົມສະໜອງ) ເຊິ່ງນຳໄປສູ່ການຕັດສິນໃຈໄດ້.
4. ຫຼຸດຜ່ອນລະດັບຄວາມແຕກຕ່າງຂອງລະບົບການສື່ສານ ແລະ ຈຳກັດບັນຫາຂັດແຍ່ງພາຍໃນອົງການໄດ້.

ນອກຈາກນີ້ການບໍລິຫານຈັດການແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຄວາມຈຳເປັນຕໍ່ການບໍລິຫານວຽກງານໃນປະຈຸບັນເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມກໍ່ໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນວຽກງານເຮັດໃຫ້ພຶດຕິກຳຂອງບຸກຄົນສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງອົງການ, ຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງອົງກອນ ເພາະວ່າຈຸດປະສົງຢ່າງຂອງອົງການສ້າງຄວາມຂັດແຍ່ງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນເຊິ່ງຈະສົ່ງຜົນເສຍໃຫ້ກັບທຸກຝ່າຍ. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຈະຊ່ວຍແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ເພາະການເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸກຄົນເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການບໍລິຫານວຽກງານໃນອົງກອນຈະເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດຄວບຄຸມການເຮັດວຽກຂອງຕົນເອງ ແລະ ໄດ້ນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ສ້າງຄວາມສຳເລັດຂຶ້ນໄດ້ ແລະ ເປັນການຊ່ວຍສ້າງແຮງຈູງໃຈ ເພາະການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງຈິດໃຈ ຕາມທິດສະດີຄວາມຕ້ອງການຂອງ ມາສໂລ (Needs Hierarchy Theory) ແລະ ທິດສະດີການຈູງໃຈຂອງ ເຮີເບີກ (Motivation Hygiene Theory) ເພາະການຕອບສະໜອງໂດຍວິທີຕ່າງໆນັ້ນຍັງຂາດການຕອບສະໜອງ “ການມີສ່ວນຮ່ວມ” ເຊິ່ງເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ທຸກຄົນໃນອົງການ ຫຼື ໜ່ວຍງານຕ້ອງການຢ່າງແທ້ຈິງ.

ດັ່ງນັ້ນ, ການໃຫ້ໂອກາດແກ່ທຸກຄົນ ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການບໍລິຫານວຽກງານເປັນ ການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ, ຄວາມຫວັງ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕົນເອງເຊິ່ງເປັນຄວາມຕ້ອງການສູງສຸດຂອງມະນຸດເຮົາ.

2.3 ລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນ, ເນັ້ນຄວາມສໍາຄັນທີ່ບຸກຄົນ ແລະ ໜ່ວຍງານໃຫ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນການບໍລິຫານທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນບັນຍາກາດທີ່ເປັນປະຊາທິປະໄຕ, ເຊິ່ງຜູ້ບໍລິຫານນິຍົມທີ່ຈະມອບ ແລະ ກະຈາຍອຳນາດຂອງຕົນສູ່ຜູ້ປະຕິບັດດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ ເຊິ່ງເປັນການຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນພາລະທ້າທີ່ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ສາມາດໃຊ້ເວລາໃນເລື່ອງສໍາຄັນອື່ນໆ ໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ພ້ອມກັນນີ້ກໍຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ວຽກງານໃນລະດັບຕ່າງໆມີຄວາມໝາຍ ແລະ ທ້າທາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກບຸກຄະລາກອນລະດັບປະຕິບັດສາມາດຕັດສິນໃຈໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ. ຕໍ່ກັບລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ໄດ້ມີນັກວິຊາການໄດ້ໃຫ້ຄວາມເຫັນກ່ຽວກັບລັກສະນະການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ດັ່ງນີ້:

ສົມບົດ ນາວິການ (2545:149) ກ່າວວ່າ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານທີ່ໃຫ້ໂອກາດແກ່ບຸກຄະລາກອນມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນໃນການແກ້ບັນຫາຮ່ວມກັນ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ໄວ້ວາງໃຈຈະເກີດຂຶ້ນລະຫວ່າງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາກັບບຸກຄະລາກອນ. ລະບົບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມວ່າ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຄືການໃຊ້ລະບົບປະຊາທິປະໄຕໃນການບໍລິຫານນັ້ນເອງ, ເຊິ່ງບຸກຄົນທັງໝົດຈະເປັນຜູ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງອົງການ ແລະ ຈະໃຊ້ວິທີຕັດສິນໃຈໂດຍກຸ່ມເປັນຫຼັກໃນການເຮັດວຽກງານ, ເຊິ່ງຜູ້ບໍລິຫານຈະຕັດສິນໃຈກໍຕໍ່ເມື່ອໄດ້ຮັບຟັງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະຕ່າງໆ ໂດຍຮອບຄອບແລ້ວ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການຕັດສິນໃຈຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ເກີດຈາກຄວາມຕ້ອງການ ສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ.

ທິງໄຊ ສັນຕິວົງ (2543:128) ກ່າວວ່າ ຜູ້ນຳແບບປະຊາທິປະໄຕຈະໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ບໍ່ເນັ້ນເຖິງການໃຊ້ອຳນາດໜ້າທີ່ ຫຼື ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຢ້ານໃນຕົວຜູ້ບັງຄັບບັນຊາແຕ່ຈະເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ. ໃນການບໍລິຫານຈັດການຂອງຜູ້ນຳຊະນິດນີ້ມັກຈະເປັນໄປໃນທຳນອງທີ່ວ່າສິ່ງຕ່າງໆ ເປັນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸກຄົນ, ດັ່ງນັ້ນ; ການແກ້ບັນຫາຕ່າງໆ ຈຶ່ງເປັນເລື່ອງທີ່ຈະໃຫ້ໂອກາດທຸກຝ່າຍເຂົ້າມາຮ່ວມພິຈາລະນາ ເຊິ່ງອາດຈະມີການປະຊຸມ ຫຼື ຈັດຕັ້ງຄະນະກຳມະການເປັນຕົ້ນ. ເຊິ່ງຜູ້ນຳຊະນິດນີ້ຈະພະຍາຍາມສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ແລະ ມີໂອກາດຮ່ວມຕັດສິນໃຈໃນບັນຫາຕ່າງໆອີກດ້ວຍ. ດັ່ງນັ້ນເຂົາຈະເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນຕະຫຼອດເວລາ ແລະ ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈໂດຍໃຊ້ຄວາມເຫັນທີ່ສອດຄ່ອງກັນໂດຍໃຊ້ສຽງສ່ວນຫຼາຍເປັນຫຼັກ, ພະນັກງານ, ຄູ-ອາຈານສອນຈະມີຄວາມຮູ້ສຶກເປັນອິດສະຫຼະຫຼາຍໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດວຽກງານທຸກເລື່ອງ.

ດັ່ງນັ້ນ; ຈຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນ ເກີດຈາກຜູ້ນຳແບບປະຊາທິປະໄຕທີ່ບໍລິຫານວຽກງານດ້ວຍໂຄງສ້າງ ການບໍລິຫານທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມ ເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການບໍລິຫານວຽກງານ ເປັນຕົ້ນຈະໃຫ້ຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນຂັ້ນຕອນໃດຂັ້ນຕອນໜຶ່ງ ຫຼື ທຸກຂັ້ນຕອນໃນຂະບວນການບໍລິຫານ ໄດ້ແກ່: ການວາງແຜນ, ການສັ່ງການ ແລະ ການຄວບຄຸມຢ່ອມສ້າງຄວາມພູມໃຈ ໃນຄວາມມີສ່ວນຮ່ວມແກ່ບຸກຄົນຈະນຳມາເຊິ່ງຄວາມຜູກພັນ ແລະ

ຄວາມຍິນຍອມຮັບຜິດການປະຕິບັດວຽກງານອັນເກີດຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນໆໂດຍປາສະຈາກຂໍ້ໂຕ້ແຍ່ງ.

2.4 ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ເອກະໄຊ ກິ່ງສຸກພັນ (2538:328-332) ໄດ້ກ່າວວ່າ ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໃຊ້ຢູ່ໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ເປັນທີ່ຍອມຮັບວ່າໄດ້ຜົນໃນການປະຕິບັດງານມີ 3 ຮູບແບບຄື:

1. ການປຶກສາຫາລື (Consultative management) ເປັນການບໍລິຫານແບບເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານ ຫຼື ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດງານໃນຮູບແບບຂອງຄະນະກຳມະການເຊັ່ນ ຄະນະກຳມະການໂຄງການ, ຄະນະກຳມະການດຳເນີນງານ, ຄະນະກຳມະການສະເພາະກິດ, ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນຮູບແບບນີ້ເປັນການກະຈາຍອຳນາດບໍລິຫານ ແລະ ການຕັດສິນໃຈໃຫ້ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບງານມີສ່ວນຮ່ວມຮັບຜິດຊອບໃນການດຳເນີນການດ້ວຍ. ລະບົບການປຶກສາຫາລືນີ້ເໝາະສຳລັບໃຊ້ກັບຜູ້ບໍລິຫານລະດັບຕົ້ນໆ ຂຶ້ນໄປໂດຍການມອບໝາຍໃຫ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ເປັນຫົວໜ້າ, ຄະນະປະຕິບັດວຽກປະທານໂຄງການ, ປະທານຄະນະກຳມະການ ຫຼື ກຳມະການເປັນຕົ້ນ.

2. ກຸ່ມຄຸນນະພາບ (QC Circle) ເປັນການບໍລິຫານແບບເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດງານໃນຮູບຂອງກຸ່ມບຸກຄົນ 3-4 ຄົນ ທີ່ຢູ່ໃນໜ່ວຍງານດຽວກັນ. ຮູບແບບກຸ່ມຄຸນນະພາບນີ້ ເໝາະສົມສຳລັບໃຊ້ກັບຜູ້ປະຕິບັດງານລະດັບປະຕິບັດ ຫຼື ຫົວໜ້າລະດັບງານເພາະເປັນການເຝິກຝົນ ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານໄດ້ມີໂອກາດທຳງານຮ່ວມກັນ ເພື່ອຄົ້ນຫາບັນຫາວິເຄາະບັນຫາການຫາສາເຫດຂອງບັນຫາ ຕະຫຼອດຈົນແນວທາງການແກ້ບັນຫາດ້ວຍຕົນເອງເຊິ່ງມີຂະບວນການໃນການບໍລິຫານກຸ່ມສ້າງຄຸນນະພາບ 4 ຂັ້ນຕອນ ຄື: P (Plan) ການວາງແຜນ D (DO) ການປະຕິບັດ C (Check) ການກວດສອບ ແລະ A (Act) ການປັບປຸງແກ້ໄຂ ຫຼື PDCA ນັ້ນເອງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມລະບົບກຸ່ມຄຸນນະພາບຈະໃຊ້ໄດ້ຜົນດີກໍຕໍ່ເມື່ອມີການເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບເທັກນິກ QC ແລະ ການໃຊ້ຂະບວນການກຸ່ມໃຫ້ແກ້ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ຄື ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜູ້ຮ່ວມງານຕ້ອງຢູ່ໃນເກນທີ່ສູງ ຈິ່ງຈະສາມາດນຳລະບົບກຸ່ມຄຸນນະພາບນີ້ມາໃຊ້ໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບສູງສຸດ.

3. ລະບົບຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ (Suggestion System) ເປັນຮູບແບບໜຶ່ງຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໄດ້ຜົນຫຼາຍໃນການປະຕິບັດ ໂດຍມີລັກສະນະທີ່ແຕກຕ່າງຈາກຂໍ້ສະເໜີແນະນຳທີ່ມັກພົບເຫັນທົ່ວໄປທີ່ມີລັກສະນະເປັນກ່ອງຄວາມຄິດເຫັນເທົ່ານັ້ນ. ຮູບແບບນີ້ຈະມີແບບຟອມຂໍ້ສະເໜີແນະໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານ ຫຼື ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງເຕີມຕາມແບບຟອມທີ່ກຳນົດໃຫ້ເຊັ່ນ ບັນຫາທີ່ພົບແມ່ນຫຍັງ?, ສາເຫດບັນຫາມາຈາກຫຍັງ?, ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ຜົນທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບນັ້ນເປັນແນວໃດ. ສຳລັບແບບຟອມທີ່ກຳນົດນີ້ອາດຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະໜ່ວຍງານ, ແຕ່ມີຫຼັກການປະຕິບັດແບບດຽວກັນ ຄື ຕ້ອງມີຄະນະກຳມະການພິຈາລະນາຂໍ້ສະເໜີແນະ, ມີໜ້າທີ່ໃນການປະເມີນຂໍ້ສະເໜີແນະຈາກແບບຟອມຕ່າງໆ ນັ້ນວ່າມີຄວາມຄິດລິເລີ່ມສ້າງສັນພຽງໃດ, ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນທາງປະຕິບັດຫຼາຍໜ້ອຍປານໃດ ແລະ ສົມຄວນດຳເນີນການຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະ ຫຼື ບໍ່ ແລ້ວນຳສະເໜີ ຜູ້ມີອຳນາດພິຈາລະນາດຳເນີນການຕໍ່ໄປ ແລະ ຖ້າຂໍ້ສະເໜີໃດມີການນຳໄປປະຕິບັດຄວນມີການປະຊາສຳພັນ ແລະ ພິຈາລະນາໃຫ້ຜົນ

ຕອບແທນເປັນລາງວັນ ຫຼື ຜົນຕອບແທນອື່ນໆຕາມທີ່ໜ່ວຍງານກຳນົດ ເຊິ່ງຮູບແບບນີ້ເໝາະສຳລັບໃຊ້ກັບຜູ້ປະຕິບັດງານ ຫຼື ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງທຸກລະດັບອາດຈະສະເໜີຄວາມຄິດເຫັນຄືນດຽວ ຫຼື ຫຼາຍຄືນກໍໄດ້ ແລະ ຮູບແບບນີ້ຈະໄດ້ຜົນດີກໍຕໍ່ເນື່ອ:

- 1) ນະໂຍບາຍເປົ້າໝາຍຂອງອົງການຕ້ອງຊັດເຈນ.
- 2) ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານຕ້ອງຢູ່ໃນລະດັບສູງ.
- 3) ການກຳນົດຜົນຕອບແທນທີ່ຈະໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະເໜີຄວາມຄິດ ຈະຕ້ອງສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຄຸ້ມຄ່າ ແລະ ມີຜົນທາງຈິດໃຈ.
- 4) ລະບົບ ແລະ ຂັ້ນຕອນການພິຈາລະນານັ້ນຈະຕ້ອງໄດ້ ແລະ ທັນການ, ມີຫຼັກເກນໃນການພິຈາລະນາແນ່ນອນ, ຊັດເຈນຕະຫຼອດຈົນການແຈ້ງຜົນການພິຈາລະນາໃຫ້ຜູ້ສະເໜີຄວາມຄິດເຫັນໄດ້ຮູ້ຢ່າງທັນການພ້ອມເຫດຜົນ.
- 5) ການປະຊາສຳພັນ ຫຼື ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄວາມຄິດສ້າງສັນ ແລະ ການໃຊ້ແບບຟອມຂໍສະເໜີແນະໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຮູ້.

ທັດສະນາ ສະແຫວງສັກ (2539:25-26) ໄດ້ສະຫຼຸບຮູບແບບວິທີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມວ່າມີ 8 ຮູບແບບ ຄື:

1. ການວາງແຜນແບບສະແກນລອນ (The Scanlon plan) ເປັນແນວທາງທີ່ປະສິບຜົນສຳເລັດຫຼາຍທີ່ສຸດແນວທາງໜຶ່ງ. ເປັນການເຮັດວຽກງານແບບເປັນທີມ ລະຫວ່າງຄົນງານກັບຜູ້ບໍລິຫານເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນການຜະລິດ ແລະ ເພີ່ມຜົນຜະລິດ, ຄ່າຈ້າງ ແລະ ຜົນກຳໄລ.
2. ເຈເຄ ກຣຸບ (Jishu kanri -JK) ເປັນການຈັດຕັ້ງກຸ່ມອິດສະຫຼະນ້ອຍໆ ທີ່ມີອຳນາດເດັດຂາດກຸ່ມເຫຼົ່ານີ້ຈະພິຈາລະນາບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກງານແລ້ວຈະພະຍາຍາມທີ່ຈະຫາຂໍ້ຢຸດຕິຢ່າງສ້າງສັນ. ຜູ້ນຳກຸ່ມອາດຈະໄດ້ຮັບການເລືອກຕັ້ງ ຫຼື ສັບປ່ຽນກັນລະຫວ່າງສະມາຊິກພາຍໃນກຸ່ມຕ້ອງມີຄວາມເປັນເອກະພາບອັນໜຶ່ງອັນດຽວກັນ.
3. ການປຶກສາຕາມສາຍການບັງຄັບບັນຊາ (Consultative Hierarchy) ເປັນວິທີການທີ່ໃຫ້ລູກຈ້າງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ, ໂດຍເຄືອຂ່າຍຄະນະກຳມະການຕ່າງໆ ເຊິ່ງເປັນຕົວແທນຂອງກຸ່ມໃນບໍລິສັດ.
4. ທີ ກຣຸບ (T-Group Approach or Sensitivity) ວິທີນີ້ໃຊ້ວິທີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຝິກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາມະນຸດສຳພັນ ຂອງຝ່າຍບໍລິຫານເທັກນິກຊະນິດນີ້ ໃຊ້ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຄືນອີກ ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ອື່ນ, ຮູ້ເຖິງຄຸນຄ່າແຮງຈູງໃຈ, ຈຸດອ່ອນ ແລະ ຈຸດແຂງຂອງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ໂດຍແຕ່ລະຄົນຈະຕ້ອງເຂົ້າໃຈຕົນເອງກ່ອນ.
5. ການບໍລິຫານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ບໍລິຫານລະດັບຕ່າງໆໃນອົງການ (Multiple Management) ເປັນການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ໂດຍມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການຕັດສິນໃຈພຽງຄົນດຽວ ຈຶ່ງຕ້ອງການທີ່ຈະໃຫ້ບຸກຄົນໃນລະດັບຕ່າງໆ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານ.

6. ຄົວ.ຊີ.ຊີ. (Quality control circle) ລະບົບຄົວຊີຊີເປັນການເຮັດວຽກຂອງກຸ່ມນ້ອຍໆ ເຊິ່ງມີບຸກຄົນຕັ້ງແຕ່ 3-15 ຄົນ ໂດຍມີຈຸດປະສົງທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາຮ່ວມກັນ ໂດຍວິເຄາະບັນຫາທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຮັດວຽກ ຈາກນັ້ນຈະຫາແນວທາງແກ້ໄຂ.

7. ແນວທາງໃນການໃຊ້ຄະນະກຳມະການໃນການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (Committee approach for participation) ຄະນະກຳມະການເປັນເຄື່ອງມືສຳຄັນໃນການນຳແນວຄວາມຄິດການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄປປະຕິບັດ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງລະດັບທີ່ສູງກວ່າພະນັກງານປະຕິບັດຄະນະກຳມະການຈະເປັນກຸ່ມທີ່ຈັດຕັ້ງຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອປຶກສາບັນຫາສະເພາະໜ້າ.

8. ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສ້າງທີມ (Participation and team building) ຄວາມສຳພັນກັນຢ່າງໃກ້ຊິດ ເມື່ອການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ໃນອົງການມີຄວາມໝັ້ນຄົງສະມາຊິກຂອງກຸ່ມຈະຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນມີຄວາມຄິດລິເລີ່ມສ້າງສັນ.

ຮູບແບບຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຫຼາຍຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ແຕ່ລະຮູບແບບກໍ່ມີວິທີການເໝາະສົມກັບສະຖານະການ ແລະ ວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການນຳໃຊ້ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນີ້ຜູ້ບໍລິຫານຈະເລືອກໃຊ້ຮູບແບບໃດນັ້ນຂຶ້ນຢູ່ກັບສະຖານະການ ແລະ ລັກສະນະຂອງວຽກງານ.

2.5 ຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ເທັກນິກວິທີການຕ່າງໆທີ່ຜູ້ບໍລິຫານນຳມາໃຊ້ໃນການພັດທະນາງານ, ນັ້ນມີຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ, ແຕ່ເທັກນິກວິທີການໜຶ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານທຸກປະເພດທຸກລະດັບຄວນຈະຄິດພັດທະນາ ແລະ ຄວນນຳມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານ ຄື ເທັກນິກການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊິ່ງມີຂັ້ນຕອນຕ່າງໆສະຫຼຸບໄດ້ 10 ຂັ້ນຕອນຄື:

1. ການປັບຄວາມຝັນໃຫ້ກົງກັບຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງມີການສຳຫຼວດຄວາມເຊື່ອ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງທຸກຝ່າຍ ແລະ ທຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອນຳມາກຳນົດທິດທາງ ແລະ ຈຸດເນັ້ນໃນການດຳເນີນງານຂອງອົງການເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ “ຄວາມຝັນຂອງອົງການ” ປົກກະຕິຄວາມຝັນຂອງອົງການສ່ວນຫຼາຍມັກຈະເປັນຄວາມຝັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານຄົນດຽວ ຫຼື ຈະເປັນຄວາມຝັນຮ່ວມກັນຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນຝ່າຍບໍລິຫານຕາມລຳດັບເທົ່ານັ້ນ, ບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນທີ່ບໍ່ແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງເບິ່ງບໍ່ເຫັນວ່າວຽກງານທີ່ເຮັດນັ້ນເປັນວຽກງານຂອງຫົວໜ້າ, ສ່ວນຕົນເອງພຽງແຕ່ເປັນຜູ້ປະຕິບັດຕາມຄຳສັ່ງເທົ່ານັ້ນ.

ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະຫຼໍ່ຫຼອມຄວາມຝັນທຸກປະເພດ ແລະ ທຸກລະດັບຈາກບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ເປັນຄວາມຝັນຮ່ວມກັນຂອງທຸກຄົນໃນທີ່ສຸດທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມຊ່ວຍໃຫ້ຄວາມຝັນເປັນຄວາມຈິງດ້ວຍກັນ, ຄວາມຝັນດັ່ງກ່າວນີ້ມາຈາກຄວາມເຊື່ອ, ອຸດົມການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງຂັ້ນເທິງເປັນຫຼັກສຳຄັນນອກຈາກນັ້ນມາຈາກຄວາມຄິດ, ຄວາມເຊື່ອ, ຄວາມຮູ້, ປະສົບການ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຮ່ວມກັນຂອງທຸກຄົນທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສານັ້ນ ຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງຫຼໍ່ຫຼອມຄວາມຝັນຈາກແຜນການສຶກສາແຫ່ງຊາດ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ແຜນພັດທະນາການສຶກສາຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ແລະ ອື່ນໆ. ນອກຈາກນັ້ນ ຄວາມຝັນທີ່ມາຈາກຄູ-ອາຈານ, ພະນັກງານ, ນັກຮຽນ/ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງທັງຫຼາຍ ແລະ ຜົນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການ

ປັບຄວາມຝັນໃຫ້ກົງກັນນັ້ນກໍ ຄື ທິດທາງ ແລະ ຈຸດເນັ້ນຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ຫຼື ເວົ້າວ່າການກຳນົດ ທິດທາງຂອງອົງກອນຮ່ວມກັນເຊິ່ງລວມມີວິໄສທັດ, ພາລະກິດ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ.

2. ການສຳຫຼວດສະພາບຄວາມເປັນຈິງທຸກດ້ານເມື່ອຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ຮູ້ເຖິງທິດທາງ ແລະ ຈຸດເນັ້ນ ຫຼື ຄວາມຝັນທີ່ກົງກັນຂອງການດຳເນີນງານຮ່ວມກັນແລ້ວໃນຂັ້ນທົດສອງນີ້ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະໄດ້ສຳຫຼວດ ສະພາບທີ່ເປັນຈິງ ຫຼື ສະພາບປັດຈຸບັນຂອງອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທິດທາງ ແລະ ຈຸດເນັ້ນ ທັງໃນດ້ານ ປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຫາກສະຖາບັນການສຶກສາມີທິດທາງໃນການດຳເນີນວຽກງານຕໍ່ ໄປນີ້ຈະມຸ່ງພັດທະນາຄຸນນະພາບການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ຕ້ອງເນັ້ນທີ່ການຈັດການຮຽນ-ການສອນທີ່ເອົາ ນັກຮຽນເປັນໃຈກາງ. ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງສຳຫຼວດໃນລັກສະນະຂອງປະລິມານວ່າມີ ຄູ-ອາຈານ ຈຳນວນເທົ່າໃດ ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດໃນການຈັດການຮຽນ-ການສອນ ທີ່ເອົານັກຮຽນເປັນໃຈກາງ, ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດນັ້ນດຳເນີນການໄດ້ຜັນຕົວຫຼາຍໜ້ອຍສ່ວນໃດ, ຜົນສຳເລັດທາງການຮຽນການສອນບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຫຼື ບໍ່ ? ໃນເທັກນິກການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຄວນຈະໃຫ້ທຸກຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮ່ວມກັນສຳຫຼວດ ຮ່ວມກັນຄິດ ແລະ ຮ່ວມກັນພິຈາລະນາ ແລະ ຮ່ວມກັນສະຫຼຸບສະພາບທີ່ເປັນຈິງ.

3. ການເຫັນບັນຫາທີ່ຊັດເຈນເມື່ອຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ຮູ້ເຖິງທິດທາງ ແລະ ຈຸດທີ່ຢາກເນັ້ນ, ສະພາບທີ່ເປັນ ຈິງທຸກດ້ານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຖືກຕ້ອງແລ້ວພາລະກິດໃນຂັ້ນຕອນທີສາມກໍຄື ການກຳນົດບັນຫາຂອງຂອງ ອົງການໃຫ້ຊັດເຈນ. ໃນການກຳນົດບັນຫາອາດຈະເປັນດ້ານປະລິມານ ຫຼື ຄຸນນະພາບກໍໄດ້ຂຶ້ນຢູ່ກັບວ່າ ເລື່ອງນັ້ນກຳນົດເປັນປະລິມານໄດ້ ຫຼື ບໍ່, ຖ້າກຳນົດບໍ່ໄດ້ກໍຕ້ອງກຳນົດເປັນຄຸນນະພາບກໍໄດ້ແຕ່ຕ້ອງກຳນົດ ໃຫ້ຊັດເຈນ ແລະ ເປັນທີ່ເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນກັບທຸກຝ່າຍ, ທຸກຄົນຈິງກາຍເປັນບັນຫາຂອງທຸກຄົນ.

4. ການກຳນົດສາເຫດຂອງບັນຫາເມື່ອທຸກຝ່າຍ ແລະ ທຸກຄົນໃນອົງການຮູ້ບັນຫາທີ່ຊັດເຈນແລ້ວເຊິ່ງ ອາດຈະມີບັນຫາຫຼາຍປະການ ແລະ ຫຼາຍລະດັບໃຫ້ພິຈາລະນາ. ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະພິຈາລະນາປະເດັນວ່າ ບັນຫາອັນໃດແດ່ທີ່ທຸກຝ່າຍ ແລະ ທຸກຄົນເຫັນວ່າເປັນບັນຫາສຳຄັນຂອງອົງການ ຫຼື ສະຖານສຶກສາເມື່ອໄດ້ ບັນຫາມາຈຳນວນໜຶ່ງແລ້ວຄວນຈະມອບໃຫ້ບຸກຄະລາກອນກຸ່ມໜຶ່ງມີຈຳນວນຕາມຄວາມເໝາະສົມກັບແຕ່ ລະບັນຫາແຍກກັນໄປພິຈາລະນາກຳນົດສາເຫດຂອງແຕ່ລະບັນຫາ. ໃນທີ່ສຸດຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະແນະນຳ ບັນຫາ ແລະ ສາເຫດເຫຼົ່ານັ້ນເຂົ້າທີ່ປະຊຸມໂດຍສ່ວນຮ່ວມເພື່ອການອະທິບາຍຮ່ວມກັນ.

5. ກຳນົດແຜນການ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການເມື່ອສະຖາບັນໄດ້ຮູ້ບັນຫາຕ່າງໆແລ້ວສິ່ງບຸກລາຄະ ກອນທຸກຄົນຈະຕ້ອງພິຈາລະນາຮ່ວມກັນ ຄື ສະຖາບັນຈະແກ້ໄຂບັນຫາ ຫຼື ພັດທະນາອັນໃດກ່ອນ ຫຼື ຫຼັງ ແລະ ໃນໄລຍະເວລາ 1 ປີ ຈະແກ້ຈັກບັນຫາ ຫຼື ຈະໃຊ້ເວລາແກ້ຈັກປີໃນການແກ້ບັນຫາ. ໃນການກຳນົດ ແຜນການ ແຜນງານ, ໂຄງການໂດຍນຳໃຊ້ເທັກນິກການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງ ດຳເນີນການໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທຸກຝ່າຍໄດ້ຮ່ວມກັນກຳນົດຂຶ້ນ ເຊິ່ງວິທີການທີ່ຈະສະດວກກໍຄື ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຈຳນວນໜຶ່ງໄປຈັດການຂຽນຮ່າງແຜນງານ ແລະ ໂຄງການມາສະເໜີທີ່ປະຊຸມເພື່ອໃຫ້ ເກີດການຍອມຮັບຮ່ວມກັນ ຄື ໃນທີ່ສຸດກໍເປັນແຜນ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການຂອງທຸກຄົນໃນອົງການ.

6. ກຳນົດຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຜູ້ປະຕິບັດວຽກງານ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນໃຫ້ທີ່ປະຊຸມຮ່ວມກັນພິຈາລະນາ ວ່າຈະໃຫ້ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຂຽນແຜນງານຮ່ວມ, ຂຽນແຜນງານແຕ່ລະຢ່າງ, ຂຽນໂຄງການ ແລະ ມີຈັກ ຄົນ, ເຊິ່ງໃນເລື່ອງນີ້ຜູ້ບໍລິຫານອາດຈະໃຫ້ຄະນະຮ່ວມກັນພິຈາລະນາການຂຽນຮ່າງກໍໄດ້. ໃນການກຳນົດຄົນ

ເຮັດວຽກ ແລະ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນການຂຽນຮ່າງແຜນ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໃນການກຳນົດຄະນະກຳມະການ ແລະ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບຄວນຈະມີຄວາມຮູ້ໃນເລື່ອງການສ້າງແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຖ້າຈຳເປັນກໍເຊີນຜູ້ຮູ້ ຫຼື ຜູ້ຊຳນານການໃນເລື່ອງນີ້ມາເປັນຜູ້ປຶກສາໃນປີທຳອິດ ຫຼື ໃນປີຕໍ່ໄປຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນ.

7. ການມອບໝາຍພາລະກິດ ແລະ ອຳນາດໜ້າທີ່ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະໄດ້ພິຈາລະນາມອບໝາຍພາລະກິດ ແລະ ອຳນາດໜ້າທີ່ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເປັນຜູ້ຮັບແທນ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໄປປະຕິບັດດຳເນີນວຽກງານໃຫ້ບັນລຸຜົນ. ການມອບໝາຍວຽກງານທີ່ດີຄວນຈະມີການສັງວຽກງານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ໃຫ້ຜູ້ຮັບມອບໝາຍຮັບຮູ້.

8. ການຕິດຕາມ, ກວດກາແລະປະເມີນຜົນເມື່ອຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ມອບໝາຍພາລະກິດ ແລະ ອຳນາດໜ້າທີ່ໃນການດຳເນີນໂຄງການໄປແລ້ວຈະຕ້ອງວາງແຜນຕິດຕາມປະເມີນຜົນຕໍ່ໄປ. ຜູ້ບໍລິຫານອາດຈະຕ້ອງຕິດຕາມເອງ ຫຼື ມອບໝາຍໃຫ້ຜູ້ຊ່ວຍບໍລິຫານຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງເປັນຜູ້ຕິດຕາມ ແຕ່ຖ້າໂຄງການໃດມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງປະເມີນຜົນກໍຄວນແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການເພື່ອດຳເນີນການປະເມີນໂຄງການ ແລະ ຄວນມີການນຳສະເໜີຜົນການຕິດຕາມຜົນໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ບັນຫາໃນການປະຕິບັດ ແລະ ຊ່ວຍກັນປັບປຸງແກ້ໄຂເພື່ອໃຫ້ທຸກໂຄງການບັນລຸຜົນສຳເລັດ.

9. ການສະຫຼຸບຜົນ ແລະ ລາຍງານເມື່ອດຳເນີນການຕາມແຜນງານ ແລະ ໂຄງການສຳເລັດລຸ່ມຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ເຊັ່ນ ໃນແຕ່ລະປີ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນ, ຖ້າເປັນແຜນໄລຍະຍາວ ສິ່ງກໍຄວນຈະໃຫ້ທຸກຄົນ ຫຼື ທຸກຝ່າຍດຳເນີນການສະຫຼຸບຜົນການປະຕິບັດເພື່ອລາຍງານຄວາມສຳເລັດ, ອຸປະສັກບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອລາຍງານຜູ້ບໍລິຫານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຜູ້ທີ່ຄວນຮັບຮູ້ຮ່ວມກັນກໍ ຄື ບຸກຄະລາກອນທົ່ວໄປຂອງອົງການເຊິ່ງຜົນຂອງການດຳເນີນການປະສົບຜົນສຳເລັດດີຄວນມີການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍ ທີ່ເປັນສິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ການບຳລຸງຂວັນ ແລະ ກຳລັງໃຈບຸກຄະລາກອນເຫຼົ່ານັ້ນເຊິ່ງໃນຂັ້ນຕອນນີ້ຖືວ່າເປັນການສິ້ນສຸດຂັ້ນຕອນຂອງເທັກນິກວິທີການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.

10. ເລີ່ມຕົ້ນວົງຈອນຕໍ່ໄປເນື່ອງຈາກການດຳເນີນງານຂອງອົງການເປັນງານທີ່ຕໍ່ເນື່ອງເມື່ອດຳເນີນການຄົບວົງຈອນທີ່ໜຶ່ງແລ້ວກໍຕ້ອງເລີ່ມວົງຈອນ ຕໍ່ໄປຕາມຂັ້ນຕອນເດີມທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີມາແລ້ວເຊິ່ງລວມເອົາຂັ້ນຕອນທີ 1-9 ແລະ ຫວັງວ່າໃນວົງຈອນທີ 2 ຫຼື ວ່າຮອບທີ 2 ນີ້ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງວຽກງານ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນຈະສູງຂຶ້ນຕາມລຳດັບ ຈຶ່ງຖືໄດ້ວ່າການໃຊ້ເທັກນິກການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນີ້ເປັນຂະບວນການພັດທະນາວຽກງານ ແລະ ພັດທະນາຄົນໄປພ້ອມໆກັນ.

ໂດຍສະຫຼຸບແລ້ວການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນຮູບແບບການບໍລິຫານທີ່ມີການດຳເນີນການຢ່າງເປັນລະບົບ, ມີຮູບແບບ ແລະ ມີຂັ້ນຕອນດຳເນີນການຢ່າງຊັດເຈນທີ່ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະສຶກສາໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງໃນການດຳເນີນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນເພື່ອນຳໄປໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນການບໍລິຫານ ຢູ່ໃນອົງການ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງຕົນເອງ, ຈະເຫັນໄດ້ວ່າຂັ້ນຕອນການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຕໍ່ເນື່ອງກັນຢ່າງເປັນລະບົບເຊິ່ງເຮົາບໍ່ອາດສາມາດຈະຂ້າມຂັ້ນຕອນໃດຂັ້ນຕອນໜຶ່ງໄດ້ເນື່ອງຈາກວ່າມັນເປັນວົງຈອນດຳເນີນການທີ່ເກາະກາຍກັນເປັນແບບຕ່ອງໂສ້ເຊິ່ງມີການດຳເນີນການຈາກຂັ້ນຕອນທີໜຶ່ງເຖິງຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍແລ້ວຕ້ອງມີການທົບທວນດຳເນີນການໃນຮອບທີສອງຕໍ່ໄປ, ເພາະການບໍລິຫານວຽກງານໃນອົງການເປັນວຽກງານທີ່ຕໍ່ເນື່ອງບໍ່ມີວັນສິ້ນສຸດ ແລະ ເປັນວຽກປະຈຳທີ່ຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນຢູ່ທຸກວັນດັ່ງນັ້ນການນຳຂັ້ນ

ຕອນການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານວຽກງານໃນໜ່ວຍງານ ແລະ ອົງການກໍຕໍ່ເມື່ອມີຄວາມເຊື່ອວ່າຈະເຮັດໃຫ້ການດໍາເນີນວຽກງານດັ່ງກ່າວມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງເລິກເຊິ່ງເຖິງຖອງໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ ເພື່ອຈະນໍາເອົາໄປໃຊ້ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ. ເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ໂດຍລວມແລ້ວກໍມີຮູບແບບການບໍລິຫານມີລັກສະນະຄ້າຍໆ ຄື ກັນກັບການບໍລິຫານຈັດການໃນໜ່ວຍງານອື່ນໆທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນເຊິ່ງເຫັນວ່າການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທຸກລະດັບທຸກຊັ້ນ, ທຸກສາຍ ເປັນວຽກງານທີ່ມີຄວາມຕໍ່ເນື່ອງບໍ່ມີວັນສິ້ນສຸດ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ດໍາເນີນເປັນປະຈຳເປັນຕົ້ນວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ເຊິ່ງເປັນຫົວໃຈສໍາຄັນຂອງການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ດັ່ງນັ້ນ; ການນໍາເອົາຂັ້ນຕອນການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານຈັດການຜູ້ຄົນຄວ້າຈິ່ງມີຄວາມເຊື່ອວ່າຈະເຮັດວຽກງານຕ່າງໆ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ມີຄວາມປະສິດຜົນສໍາເລັດດີຂຶ້ນເປັນກ້າວໆ ແລະ ຈະນໍາໄປສູ່ຈຸດໝາຍທີ່ກໍານົດໄວ້ຄືການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນສຶກສາໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີທັກສະໃນການຈັດການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ກາຍເປັນຜູ້ບໍລິຫານມີອາຊີບ.

2.6 ຍຸດທະສາດຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີແນວຄິດທີ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບສັງຄົມປັດຈຸບັນ ແລະ ໄດ້ມີຜູ້ນໍາໄປປະຕິບັດໃນວົງການທຸລະກິດປະສິດຄວາມສໍາເລັດມາແລ້ວ. ນັກບໍລິຫານການສຶກສາຈິ່ງນໍາໄປໃຊ້ໃນການບໍລິຫານສະຖາບັນການສຶກສາ. ອຸໄທ ບຸນປະເສີດ, (2543:26-31)ໄດ້ກ່າວເຖິງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມວ່າມີແນວຄິດພື້ນຖານດັ່ງນີ້:

1. ຄວາມເຊື່ອເລື່ອງທຳມະຊາດຂອງມະນຸດ (Assumptions about Human Nature) ຄວາມເຊື່ອກ່ຽວກັບທຳມະຊາດຂອງມະນຸດຕາມແນວຄິດຂອງ Mc Gregor ມີຢູ່ 2 ແນວທາງ ຄື ທິດສະດີ X ແລະ ທິດສະດີ Y. ຕາມຄວາມຄິດຂອງທິດສະດີ X ເຊື່ອວ່າມະນຸດຂີ້ຄ້ານ ແລະ ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນັ້ນຕ້ອງໃຊ້ວິທີການບັງຄັບ ຫຼື ຄວບຄຸມການເຮັດວຽກງານຢ່າງໃກ້ສິດ. ສ່ວນທິດສະດີ Y ເຊື່ອວ່າມະນຸດມີຄວາມດຸໝັ້ນ, ມັກເຮັດວຽກງານຖ້າສະພາບການເຮັດວຽກງານນັ້ນມີຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ຄົນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກງານໂດຍບໍ່ຖືກບັງຄັບຈະມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານຫຼາຍຂຶ້ນ. ທິດສະດີ Y ໃຫ້ຂໍ້ຄິດວ່າການທີ່ບຸກຄົນຮ່ວມມືກັນເຮັດວຽກງານ, ມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ມີການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກງານຈະເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຕໍ່ຄູອາຈານ ແລະ ນັກຮຽນ.

2. ຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມເປັນອົງການຂອງໂຮງຮຽນ (Concept of School Organization) ແນວຄິດຂອງການບໍລິຫານປັດຈຸບັນເຊື່ອວ່າ ອົງການບໍ່ແມ່ນເປັນພຽງເຄື່ອງມືສໍາລັບການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຜົນຜະລິດດ້ານປະລິມານເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ອົງການເປັນສະຖານທີ່ສໍາລັບການດໍາລົງຊີວິດ ແລະ ການພັດທະນາອີກດ້ວຍ. ໂຮງຮຽນບໍ່ແມ່ນເປັນພຽງສະຖານທີ່ກະກຽມອະນາຄົດໃຫ້ເດັກເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງເປັນສະຖານທີ່ນັກຮຽນ, ຄູ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ຢູ່ຮ່ວມກັນ, ອາໄສ, ເຕີບໂຕ ແລະ ພັດທະນາຮ່ວມກັນ. ຫາກບໍ່ມີການພັດທະນາໂຮງຮຽນ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານບໍ່ໄດ້ຮ່ວມມືກັນແລ້ວການພັດທະນາກໍຈະບໍ່ເປັນໄປຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຈະເຮັດໃຫ້ນັກຮຽນບໍ່ມີຊີວິດການຮຽນທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ມີຄຸນນະພາບທີ່ແທ້ຈິງໄດ້. ໂຮງຮຽນທີ່ບໍລິຫານຕາມແນວຄິດນີ້ຈຶ່ງເປັນສະຖານທີ່ ທີ່ເດັກໄດ້ເຕີບໂຕ, ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໄດ້ຮັບການພັດທະນາເຊິ່ງຜົນການພັດທະນາຮ່ວມກັນເຫຼົ່ານີ້ເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນດີຕໍ່ປະສິດທິຜົນຂອງໂຮງຮຽນໂດຍສ່ວນລວມ.

3. ໃນດ້ານຮູບແບບການຕັດສິນໃຈ (Decision Making Style) ການຕັດສິນໃຈສັງເກດການໃນລະດັບສະຖາບັນສຶກສາ ຄວນມີລັກສະນະຮ່ວມມືກັນໃຊ້ອຳນາດເພາະເຫດຜົນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1) ຄວາມຮ່ວມມືກັນຂອງຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ, ນັກຮຽນ, ສິດເກົ່າຈະເປັນການຊ່ວຍເຫຼືອກັນພັດທະນາເປົ້າໝາຍຂອງໂຮງຮຽນ ເພື່ອສະທ້ອນສະພາວະການປັດຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນອະນາຄົດໃຫ້ດີຍິ່ງຂຶ້ນ.

2) ເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນການສຶກສາມີຫຼາຍລະດັບ ແລະ ພາລະກິດມີຄວາມຊັບຊ້ອນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງລະດົມສະຕິປັນຍາ, ແນວຄິດ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຂອງຄົນຈາກຫຼາຍຝ່າຍ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ການບັນລຸພາລະກິດ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້. ການຕັດສິນໃຈໂດຍຜູ້ປົກຄອງ, ຄູ, ນັກຮຽນຈຶ່ງເປັນສິ່ງສໍາຄັນ.

3) ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈເປັນການສ້າງໂອກາດໃຫ້ສະມາຊິກລວມທັງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນໄດ້ມີໂອກາດຮຽນຮູ້ ແລະ ພັດທະນາ ເພື່ອຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນ ແລະ ເພື່ອບໍລິຫານໂຮງຮຽນໄດ້ສໍາເລັດ.

4) ຄວາມຮ່ວມມືໃນການຕັດສິນໃຈເປັນຂະບວນການກະຕຸ້ນໃຫ້ຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ນັກຮຽນມີຄວາມຮູ້ສຶກຜູກພັນກັບໂຮງຮຽນ.

4. ແບບພາວະຜູ້ນຳ (Leadership Style) ທິດສະດີຂອງ Sergiovanni ໄດ້ຈັດລະດັບພາວະຜູ້ນຳຂອງຜູ້ບໍລິຫານສະຖານສຶກສາໄວ້ 5 ລະດັບ ຄື ພາວະຜູ້ນຳດ້ານເຕັກນິກ (Technical Leadership) ພາວະຜູ້ນຳ ດ້ານມະນຸດ (Human Leadership), ພາວະຜູ້ນຳ ທາງການສຶກສາ (Educational Leadership), ພາວະຜູ້ນຳລັກສະນະສັນຍາລັກ (Symbolic Leadership), ພາວະຜູ້ນຳທາງວັດທະນະທຳ (Cultural Leadership), ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຄວາມສັບຊ້ອນຫຼາຍ ຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງຕ້ອງປະພຶດຕົນເປັນແບບຢ່າງ, ເປັນຜູ້ນຳໃນການປ່ຽນແປງ, ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງໃຊ້ແບບພາວະຜູ້ນຳຫຼາຍແບບປະສົມປະສານກັນ ຄື ນອກຈາກຈະໃຊ້ແບບຜູ້ນຳດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ດ້ານພາວະຜູ້ນຳດ້ານມະນຸດແລ້ວ ຍັງຕ້ອງໃຊ້ພາວະຜູ້ນຳທາງການສຶກສາ, ພາວະຜູ້ນຳລັກສະນະສັນຍາລັກ ແລະ ພາວະຜູ້ນຳທາງວັດທະນະທຳປະກອບກັນ.

5. ຍຸດທະສາດການໃຊ້ອຳນາດ (Use of Power) ໃນການບໍລິຫານໂດຍທົ່ວໄປຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໃຊ້ອຳນາດເປັນສິ່ງທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້, ແຕ່ຕາມທິດສະດີວ່າດ້ວຍທີ່ມາຂອງອຳນາດ (Source of Power) ຂອງ French ແລະ Raven ນັ້ນໄດ້ແບ່ງທີ່ມາຂອງອຳນາດພື້ນຖານເປັນ 5 ແບບໄດ້ແກ່ອຳນາດຈາກການໃຫ້ລາງວັນ (Reward Power), ອຳນາດຈາກການບັງຄັບ (Coercive Power), ອຳນາດຕາມກົດໝາຍ (Legitimate Power), ອຳນາດຈາກການອ້າງອີງ (Reference Power) ແລະ ອຳນາດຈາກຄວາມຮູ້, ຄວາມຊ່ຽວຊານ (Expert Power) ການໃຊ້ອຳນາດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ຫຼື ບໍ່ຖືກວິທີ ອາດຈະສົ່ງຜົນເສັຍຫາຍຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງສະມາຊິກ. ການບໍລິຫານທີ່ຖືກຄວບຄຸມຈາກພາຍນອກ ຜູ້ບໍລິຫານມັກໃຊ້ອຳນາດດ້ວຍການໃຫ້ລາງວັນ, ອຳນາດຈາກການບັງຄັບ ແລະ ອຳນາດຕາມກົດໝາຍເປັນຫຼັກ. ແຕ່ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຈະມີສ່ວນມັ່ງພັດທະນາ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ສະມາຊິກມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ, ດັ່ງນັ້ນການໃຊ້ອຳນາດຈາກການອ້າງອີງ ແລະ ອຳນາດຈາກຄວາມຮູ້ຄວາມຊ່ຽວຊານ, ມີບົດບາດສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ການການພັດທະນາວິຊາຊີບ, ຕໍ່ການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ນັກສຶກສາ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃຊ້ສັກກາຍະພາບຢ່າງເຕັມທີ່.

6. ທັກສະສະເພາະໃນການບໍລິຫານ (Management Skills) ທັກສະການບໍລິຫານແບບໃໝ່ໆທີ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ນຳມາໃຊ້ໃນອົງການເຊັ່ນການໃຊ້ວິທີການທາງວິທະຍາສາດໃນການວິເຄາະເພື່ອການຕັດສິນໃຈ, ໃຊ້ທັກສະການແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ້ງ, ການໃຊ້ຍຸດທະສາດເພື່ອການປ່ຽນແປງ ແລະ ພັດທະນາອົງການເປັນຕົ້ນ. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ທັກສະ ແລະ ແນວຄິດກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຫຼາຍຂຶ້ນ.

7. ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ (Use of Resources) ສະຖາບັນການສຶກສາມີອຳນາດໃນການໃຊ້ ແລະ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ວຍຕົນເອງຫຼາຍຂຶ້ນ, ການທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາໄດ້ມີອຳນາດໜ້າທີ່ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ວຍຕົນເອງເຮັດໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາໄດ້ບໍລິຫານວຽກງານຕາມສະຖານະການຂອງຕົນຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ບໍ່ຕ້ອງສິ້ນເປືອງບຸກຄະລາກອນ, ງົບປະມານ, ເວລາໃນການຄວບຄຸມ ແລະ ກວດສອບ.

ໂດຍສະຫຼຸບແລ້ວ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີແນວຄິດພື້ນຖານໃນເລື່ອງຂອງຄວາມເຊື່ອເລື່ອງທຳມະຊາດຂອງມະນຸດ, ຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມເປັນອົງການຂອງໂຮງຮຽນ, ຮູບແບບການຕັດສິນໃຈທີ່ເນັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຝ່າຍ, ແບບພາວະຜູ້ນຳ, ຍຸດທະສາດການໃຊ້ອຳນາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານໃນການບໍລິຫານງານ ແລະ ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການໃຊ້ ແລະ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ວຍຕົນເອງ.

2.7 ຈຸດດີຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມີຜົນຕໍ່ການເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານຂອງອົງການເຊິ່ງຈັນທານີ ສະຫງວນນາມ (2545:71) ໄດ້ກ່າວເຖິງຂໍ້ດີຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ດັ່ງນີ້:

1. ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມສາມັກຄີລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ພະນັກງານທຸກລະດັບໃນອົງການ.
2. ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຂັດແຍ້ງໃນການເຮັດວຽກງານ ແລະ ເພີ່ມຄວາມໄວ້ວາງໃຈເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຫຼາຍຂຶ້ນ.

3. ສ້າງບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການເຮັດວຽກງານ.
4. ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານມີສຸກຂະພາບຈິດທີ່ດີ, ທຸກຄົນມີວຽກເຮັດ.
5. ສ້າງຄວາມເປັນປະຊາທິປະໄຕໃນອົງການ.
6. ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງປະຢັດ.
7. ຊ່ວຍໃຫ້ການໃຊ້ງົບປະມານເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.
8. ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມຮູ້ສຶກວ່າເຂົາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງການ.

ພ້ອມດຽວກັນ. ສຳລິດ ກາງເພັງ (2545:9-10) ໄດ້ກ່າວວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມມີປະໂຫຍດຫຼາຍປະການຄື:

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມກໍ່ໃຫ້ເກີດການລະດົມຄວາມຄິດ ແລະ ອະທິບາຍຮ່ວມກັນລະຫວ່າງຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຄິດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ຫຼາຍກ່ວາການຄິດພຽງຄົນດຽວ.
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມມີຜົນທາງຈິດຕະວິທະຍາ ຄື ເຮັດໃຫ້ເກີດການຕໍ່ຕ້ານໜ້ອຍລົງ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ຈະເກີດການຍອມຮັບຫຼາຍຂຶ້ນ.
3. ການມີສ່ວນຮ່ວມເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການສື່ສານທີ່ດີກ່ວາສາມາດແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນຕະຫຼອດຈົນການເສີມສ້າງຄວາມສຳພັນທີ່ດີຕໍ່ກັນ.
4. ການມີສ່ວນຮ່ວມເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານ ຫຼື ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງມີໂອກາດໄດ້ໃຊ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະໃນການເຮັດງານຮ່ວມກັນເກີດຄວາມມີນ້ຳໃຈ ແລະ ຄວາມຈົ່ງຮັກພັກດີຕໍ່ໜ່ວຍງານຫຼາຍຂຶ້ນ.
5. ການມີສ່ວນຮ່ວມຈະເຮັດໃຫ້ຜົນການປະຕິບັດວຽກງານດີຂຶ້ນ, ການຕັດສິນໃຈມີຄຸນນະພາບຫຼາຍຂຶ້ນທັງສິ່ງເສີມການປັບປຸງວຽກງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຫຼາຍຂຶ້ນ.

ສົມບົດ ນາວິການ (2545:101-102) ໄດ້ກ່າວເຖິງປະໂຫຍດໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຄື:

1. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກດີຂຶ້ນ, ເຊິ່ງສາມາດເຫັນໄດ້ວ່າການຕັດສິນໃຈທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນເປັນຜົນມາຈາກຜູ້ທີ່ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາໄດ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ພວກເຂົາຍອມມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ຜົນຂອງການຕັດສິນໃຈທີ່ຕ້ອງການບັນລຸເຖິງເປົ້າໝາຍໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.
2. ຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມເຮັດໃຫ້ເກີດກຳລັງໃຈ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງພະນັກງານສູງຂຶ້ນ ພະນັກງານມີກຳລັງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຫຼາຍຂຶ້ນເພາະພວກເຂົາມີຄວາມຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາແມ່ນສ່ວນສຳຄັນຂອງອົງກອນ.
3. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຊ່ວຍໃຫ້ການລາອອກຈາກວຽກ, ຂາດວຽກ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ລ້າຊ້າຫຼຸດຜ່ອນລົງເນື່ອງຈາກພະນັກງານຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ, ຜູກພັນຕໍ່ວຽກງານ ແລະ ພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຫຼາຍຂຶ້ນ, ຖ້າເມື່ອໃດທີ່ພະນັກງານຮູ້ສຶກເຫັນຫ່າງ, ມີຄວາມຄັບອົກຄັບໃຈ ແລະ ບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈກໍ່ຈະນຳໄປສູ່ຄວາມຫຼ້າຊ້າ, ຂາດການ ຫຼື ລາອອກຈາກວຽກງານໄປເລີຍຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງເປີດໂອກາດໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອຊອກຫາບັນຫາ ແລະ ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໄດ້.

4. ໃນທຸກໆອົງກອນຈະຕ້ອງມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງເກີດຂຶ້ນເຊິ່ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງນີ້ເປັນສິ່ງທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ, ຖ້າຫາກວ່າຂໍ້ຂັດແຍ່ງຖືກແກ້ໄຂໃນທາງທີ່ຖືກຕ້ອງສະແດງວ່າການບໍລິຫານມີສ່ວນຮ່ວມຈະຊ່ວຍໃນການຕິດຕໍ່ສື່ສານທີ່ຖືກຕ້ອງໃນການຍຸດຕິຂໍ້ຂັດແຍ່ງຢ່າງເປີດເຜີຍໄດ້.

ຈາກແນວຄວາມຄິດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ຈຸດດີຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມດັ່ງນີ້; 1. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຊ່ວຍລະດົມພາລະກຳລັງ ແລະ ຄຳຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍໃນການເຮັກວຽກ; 2. ຊ່ວຍສ້າງບັນຍາກາດທີ່ດີການເຮັດວຽກເຮັດໃຫ້ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ວາງໃຈຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຊາສູງຂຶ້ນ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນກັບອົງການຫຼາຍຂຶ້ນ, ລວມທັງມີຄວາມເຂົ້າໃຈໃນກົດລະບຽບ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຂອງອົງການ; 3. ຫຼຸດຜ່ອນຂໍ້ຂັດແຍ່ງລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານກັບບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຂໍ້ຂັດແຍ່ງລະຫວ່າງບຸກຄະລາກອນດ້ວຍກັນ, ເກີດການຍອມຮັບໃນພຶດຕິກຳເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ; 4. ວຽກງານທີ່ປະຕິບັດເກີດມີທັງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນເພາະຫຼາຍຝ່າຍໄດ້ຮ່ວມກັນເຮັດວຽກ; 5. ບຸກຄະລາກອນທຸກຄົນມີຄວາມພາກພູມໃຈໃນຜົນງານທີ່ອອກມາເພາະພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຜົນສຳເລັດນັ້ນ.

2.8 ຈຸດບົກຜ່ອງຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.

ເຖິງແມ່ນວ່າການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຈະມີປະໂຫຍດ ແລະ ຂໍ້ດີຢູ່ຫຼາຍຢ່າງກໍ່ຕາມແຕ່ກໍຍັງມີຂໍ້ເສຍ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຄືກັນເຊັ່ນວ່າ:

1. ການເປີດໂອກາດໃຫ້ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນການບໍລິຫານອາດເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງ ຫຼື ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຝ່າຍບໍລິຫານເຊິ່ງອາດເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວເກີດຄວາມຊັກຊ້າ ຫຼື ອາດຈະລົ້ມເຫຼວໄດ້.

2. ອາດເປັນຊ່ອງທາງໃນການສ້າງກຸ່ມກ້ອນເພື່ອຂະຫຍາຍອິດທິພົນ ແລະ ໃຊ້ອິດທິພົນເພື່ອສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ຕົນເອງ.

3. ຜູ້ບໍລິຫານບາງຄົນຄິດວ່າການເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອຳນາດ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຈະເຮັດໃຫ້ຕົນເອງສູນເສຍອຳນາດ.

4. ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມບໍ່ສາມາດນຳໄປໃຊ້ກັບວຽກທີ່ຮີບດ່ວນໄດ້ເພາະຈະຕ້ອງໃຊ້ເວລາຫຼາຍໃນຂະບວນການການບໍລິຫານ ເຊັ່ນວ່າ ຕ້ອງມີການຈັດປະຊຸມຫຼາຍຄັ້ງເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ສະຫຼຸບທີ່ເປັນເອກະພາບ.

5. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານວຽກງານບາງກໍລະນີຕ້ອງໃຊ້ງົບປະມານຢ່າງ ຫຼວງຫຼາຍສະນັ້ນຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຜົນໄດ້ຮັບວ່າຈະຄຸ້ມຄ່າກັບການລົງທຶນ ຫຼື ບໍ່.

6. ການເລືອກຜູ້ທີ່ເຂົ້າມາຮ່ວມວຽກຖ້າໄດ້ບຸກຄົນທີ່ບໍ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມກັບໜ້າວຽກອາດຈະເກີດການເສຍເວລາ ແລະ ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນພາຍໜ້າ.

7. ການບໍ່ເຂົ້າໃຈໃນພາລະບົດບາດໜ້າທີ່ຂອງແຕ່ລະຄົນຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດການເຮັດວຽກແບບກ້າວກ່າຍໜ້າທີ່ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ.

ດັ່ງນັ້ນ; ຜູ້ບໍລິຫານຈະນຳການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມາໃຊ້ຄວນລະມັດລະວັງ ແລະ ຈະຕ້ອງຮູ້ເຖິງຈຸດບົກຜ່ອງຂອງການບໍລິຫານໃນຮູບແບບນີ້ກ່ອນເນື່ອງຈາກວ່າ ການເປີດໂອກາດໃຫ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ, ຕັດສິນໃຈອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດກຸ່ມອິດທິພົນ ແລະ ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງກັນພາຍໃນອົງການ ຫຼື ໜ່ວຍງານຂຶ້ນໄດ້ເພາະສະນັ້ນຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງຄວນມີການພິຈາລະນາຢ່າງຮອບຄອບກ່ອນຈະໃຫ້ກຸ່ມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈການປະກອບຄໍາຄິດຄໍາເຫັນ.

ໂດຍສະຫຼຸບແລ້ວ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນວິທີການບໍລິຫານຮູບແບບໜຶ່ງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກງານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄິດ, ການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ການປະຕິບັດງານໃນຫຼາຍຮູບແບບເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ອົງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງຕ້ອງເຫັນຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນແນວຄວາມຄິດພື້ນຖານຂອງ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມນອກນີ້, ຈະຕ້ອງຮູ້ຈຸດດີ ແລະ ຈຸດບົກຜ່ອງຂອງການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອໃຫ້ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດທີ່ສຸດ.

ຈາກແນວຄິດທິດສະດີການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຕາມແນວຄິດນັກການສຶກສາຫຼາຍທ່ານໄດ້ສຶກສາມານັ້ນ ພົບວ່າການບໍລິຫານໝາຍເຖິງກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ຄົນຫຼາຍຄົນຮ່ວມມືກັນດຳເນີນການເພື່ອພັດທະນາສະມາຊິກຂອງສັງຄົມໃນທຸກໆດ້ານຕັ້ງແຕ່ບຸກຄະລິພາບ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ພຶດຕິກຳ ແລະ ຄຸນນະທຳຈະລິຍະທຳໂດຍມີຂະບວນການວາງແຜນ, ປະຕິບັດວຽກງານ, ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ຈັດອົງການ, ການປະສານງານ ແລະ ການປະເມີນຜົນໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງການ. ພ້ອມດຽວກັນຂອບເຂດ ແລະ ພາລະກິດຫຼັກຂອງວຽກງານບໍລິຫານໂຮງຮຽນປະກອບດ້ວຍວຽກງານຫຼັກ 4 ດ້ານຄື ດ້ານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ດ້ານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ດ້ານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບພາລະບົດບາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ-ອາຈານໂດຍກົງທີ່ຕ້ອງໄດ້ບໍລິຫານຈັດການໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ນອກຈາກນີ້ ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນຍັງໄດ້ນຳພາວຽກງານການເມືອງແນວຄິດພາຍໃນໂຮງຮຽນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ-ລັດຖະບານ ແຕ່ລະໄລຍະ, ສົມທົບກັບພາກສ່ວນຕ່າງໆ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນຢູ່ພາຍໃນໂຮງຮຽນເພື່ອຊຸກຍູ້ຂະບວນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານໃຫ້ມີບັນຍາກາດຟືດຟື້ນ, ຍາດແຍ່ງເອົາຄວາມຄິດເຫັນຈາກຂັ້ນເທິງປະສານສົມທົບ ແລະ ຮ່ວມມືກັບ ຫ້ອງສຶກສາສົງຄະນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ກັບພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລານະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແລະ ພໍ່ແມ່ປະຊາຊົນຢູ່ອ້ອມຂ້າງເພື່ອພັດທະນາໂຮງຮຽນໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ສ້າງສາຍພົວພັນຍາດແຍ່ງເອົາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ.

3. ແນວຄິດກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ໝາຍເຖິງ ການບໍລິຫານຈັດການກ່ຽວກັບສິ່ງຕ່າງໆທີ່ເຮັດໃຫ້ການຈັດການສຶກສາບັນລຸຈຸດປະສົງ ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຈຶ່ງຄອບຄຸມຢູ່ໃນຄວາມໝາຍຕ່າງໆບໍ່ວ່າຈະເບິ່ງໃນດ້ານເສດຖະສາດ ຫຼື ທາງການບໍລິຫານກໍ່ຕາມ ການດຳເນີນການກັບຊັບພະຍາກອນເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງມີຫຼັກການ, ຂະບວນການ, ວິທີການ ແລະ ແນວຄິດເປັນກອບເພື່ອໃຫ້ເກີດຜົນ ແລະ ມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ ແຕ່ເນື່ອງຈາກການສຶກສາເປັນສິ່ງສໍາຄັນຂອບເຂດກວ້າງຂວາງຄອບຄຸມໃນຫຼາຍສ່ວນ ຊັບພະຍາກອນຈຶ່ງມີຈຳ

ນວນຫຼາຍ ແລະ ຫຼາຍຮູບຫຼາຍແບບ ເຊັ່ນ ຊັບພະຍາກອນທາງບຸກຄົນ, ງົບປະມານ, ວັດຖຸອຸປະກອນ ອາຄານສະຖານທີ່. ໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຜູ້ຄົນຄວ້າຈິງໄດ້ລວບຮວມແນວຄິດ ກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໄດ້ດັ່ງນີ້.

3.1 ຄວາມຈຳເປັນໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນນັ້ນມີຄວາມຈຳເປັນ ຫຼື ເປັນເຄື່ອງມືຕໍ່ໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ດັ່ງນີ້ ປຣິຊາ ຄຳ ພິຣະປະກອນ (2547:12-15).

1. ເພື່ອສະໜັບສະໜູນໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳ ການດຳເນີນກິດຈະກຳຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບ ຊັບພະຍາກອນບໍ່ວ່າເປັນຄົນ, ເງິນ, ວັດຖຸ ຫຼື ຖ້າຫາກໄດ້ຮັບຊັບພະຍາກອນບໍ່ພຽງພໍກິດຈະກຳ ຫຼື ພາລະກິດ ທີ່ດຳເນີນນັ້ນອາດຈະເຮັດໄດ້ ແຕ່ບໍ່ສາມາດຈະໄດ້ຮັບຜົນດີໄດ້ເຊັ່ນໃນການຈັດການຮຽນການສອນຂອງ ໂຮງຮຽນ ຖ້າຫາກໂຮງຮຽນໄດ້ຮັບການຈັດສັນຄົນ, ເງິນ ແລະ ວັດຖຸອຸປະກອນການສຶກສານ້ອຍ ໂຮງຮຽນ ສອນໄດ້ສາມາດດຳເນີນງານໄດ້ແຕ່ຜົນທີ່ໄດ້ຮັບຈະບໍ່ດີເທົ່າກັບໄດ້ຮັບຄົນ ວັດຖຸ ແລະ ເງິນຢ່າງພຽງພໍ.

2. ເພື່ອເປັນການເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການດຳເນີນງານໃນການຈັດສັນ ຊັບພະຍາກອນໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານ ບາງຄັ້ງຈະເປັນໄປເພື່ອການເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານຂອງ ໜ່ວຍງານໂດຍການພະຍາຍາມຈັດຫາຊັບພະຍາກອນທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງໃນການທຳງານໄດ້ແກ່ ການຈັດ ສັນເທັກໂນໂລຊີສູງໃນການເຮັດວຽກງານໄປໃຫ້ ເຊັ່ນ ການຈັດການເຄື່ອງຄອມພິວເຕີໄປໃຫ້ແທນ ເຄື່ອງພິມດິດ ຫຼື ການຈັດເຄື່ອງກອບປີ້ (ເຄື່ອງປິນ) ໄປໃຫ້ແທນເຄື່ອງໂຮນຽວທຳມະດາ ເປັນຕົ້ນ.

3. ເພື່ອເປັນການຄວບຄຸມການດຳເນີນວຽກງານຂອງອົງການ ຫຼື ຜູ້ຮັບຜິດຊອບການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນໃນບາງຄັ້ງ ກໍ່ເປັນໄປເພື່ອການຄວບຄຸມການດຳເນີນວຽກງານຂອງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອ ໃຫ້ເຮັດ ຫຼື ດຳເນີນງານສະເພາະໃນພາລະກິດທີ່ມອບໝາຍ ຫຼື ກະທຳພາລະກິດໃນຊ່ວງເວລາທີ່ກຳນົດ ຕົວຢ່າງນີ້ ຈະເຫັນໄດ້ໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນການເງິນທີ່ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິຫານຈະ ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນໃຫ້ເປັນງວດໆເພື່ອການດຳເນີນກິດຈະກຳແທນການໃຫ້ງົບປະມານທັງໝົດຂອງແຜນ ງານ ຫຼື ໂຄງການ.

4. ເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມກິດຈະກຳໃໝ່ໆ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນນອກຈາກຈະເປັນການ ບໍລິຫານເພື່ອໃຫ້ໜ່ວຍງານດຳເນີນກິດຈະກຳປົກກະຕິທຳມະດາຂອງໜ່ວຍງານແລ້ວ ຍັງເປັນການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນເພື່ອສະແຫວງຫາຄວາມຄິດໃໝ່ໆ ຄຳຕອບໃໝ່ໆ ດ້ວຍ ເຊັ່ນ ໃນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອໂຄງການທົດລອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ.

5. ເພື່ອເປັນການກະຈາຍຊັບພະຍາກອນໃນການດຳເນີນງານຂອງໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ມີຄວາມຈຳເປັນ ຫຼາຍທີ່ຈະຕ້ອງນຳມາໃຊ້ເພື່ອກະຈາຍຊັບພະຍາກອນໄປຍັງໜ່ວຍງານທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຈິງໆ ທັງນີ້ໂດຍ ອາໄສເກນຕ່າງໆ ໃນການບໍລິຫານ ເຊັ່ນ ເກນຄວາມຮີບດ່ວນຂອງງານ, ເກນຄວາມສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍ ຫຼື ພາລະກິດຫຼັກ ແລະ ເກນຄວາມຈຳກັດຂອງຊັບພະຍາກອນເປັນຕົ້ນ.

ສະຫຼຸບແລ້ວ ຄວາມຈຳເປັນໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນນັ້ນ ມີຫຼາຍປະການ ເຊັ່ນ ເພື່ອສະໜັບ ສະໜູນໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳທຸກໆ ກິດຈະກຳບໍ່ວ່າເປັນ ຄົນ, ວັດຖຸ ຫຼື ສິ່ງອື່ນໆ ເພື່ອເປັນການເພີ່ມ

ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການດຳເນີນວຽກງານໃນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານນັ້ນໆ ເພື່ອເປັນການຄວບຄຸມການດຳເນີນງານຂອງອົງການ ຫຼື ຜູ້ຮັບຜິດຊອບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມກິດຈະກຳໃໝ່ໆ ເພື່ອເປັນການກະຈາຍຊັບພະຍາກອນ.

3.2 ຫຼັກການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ຫຼັກຄວາມສະເໝີພາບ ໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນຕ້ອງຖືຫຼັກຄວາມສະເໝີພາບຢ່າງເຄັ່ງຄັດ ຄື ຕ້ອງມີຄວາມສະເໝີພາບໃນດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບໃນດ້ານໂອກາດ ແບ່ງອອກເປັນ 2 ປະເພດຄື:

1. ຄວາມສະເໝີພາບໃນແນວນອນໄດ້ແກ່ ນັກຮຽນກຸ່ມ ແລະ ພາວະເໝືອນກັບຈະໄດ້ຮັບການປະຕິບັດເທົ່າທຽບກັນ.
2. ຄວາມສະເໝີພາບໃນແນວຕັ້ງໄດ້ແກ່ການກະທຳກັບນັກຮຽນທີ່ແຕກຕ່າງ ຫັນອອກໄປຫຼັກປະສິດທິຜົນ.

ຫຼັກການດຳເນີນງານຂອງໜ່ວຍງານກໍ່ຄືການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຈຸດປະສົງຂອງໜ່ວຍງານນັ້ນໆ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ການໃຊ້ ຫຼື ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນກໍ່ຄືພະຍາຍາມຫາສິ່ງມາຊ່ວຍເຫຼືອສະໜັບສະໜູນໃຫ້ການດຳເນີນງານຂອງກິດຈະກຳຕ່າງໆບັນລຸເປົ້າໝາຍ.

ຫຼັກປະສິດທິພາບ ຄວາມມີປະສິດທິພາບໃນການບໍລິຫານລວມທັງປະສິດທິພາບໃນການຈັດສັນປະສິດທິພາບໃນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງຄຸ້ມຄ່າ ເຊັ່ນ ຄົນ, ເງິນ, ວັດຖຸ ອາຄານສະຖານທີ່ ຫຼື ທິດິນການວາງແຜນ ໝາຍເຖິງ ການກຳນົດແຜນ ຫຼື ໂຄງການທີ່ຈະດຳເນີນການຕໍ່ໄປ.

ການວາງແຜນ ເປັນຂະບວນການໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດພາລະກິດສາມາດດຳເນີນໄປຢ່າງມີທິດທາງ ແລະ ບັນລຸຜົນຕາມຈຸດປະສົງການວາງແຜນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ເປັນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນຂອງກິດຈະກຳທາງການສຶກສາທີ່ສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງ ຜູ້ບໍລິຫານສະຖານສຶກສາມີບົດບາດພາລະກິດໃນການວາງແຜນ ແລະ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດັ່ງນີ້:

1. ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນຂອງສະຖານສຶກສາໂດຍການຮວບຮວມຂໍ້ມູນພື້ນຖານຕ່າງໆ ທັງປັດຈຸບັນ ພາຍນອກປັດຈຸບັນພາຍໃນ ມາວິເຄາະກຳນົດນິດເປັນນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນຂອງສະຖານສຶກສາໃຫ້ຕອບສະໜອງກັບແຜນງານຄວນມີລາຍລະອຽດ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 1.1. ຈຸດປະສົງຂອງການດຳເນີນງານ.
- 1.2. ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານ.
- 1.3. ໄລຍະເວລາຂອງການດຳເນີນງານ.
- 1.4. ຊັບພະຍາກອນທີ່ຕ້ອງໃຊ້ໃນການດຳເນີນງານ.
- 1.5. ຕົວຊີ້ວັດຄວາມສຳເລັດຂອງການດຳເນີນງານ.
- 1.6. ການຕິດຕາມກວດກາການດຳເນີນງານ.
- 1.7. ການປະເມີນຜົນການດຳເນີນງານ.

2. ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ ໂດຍການຮວບຮວມຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ຕ້ອງໃຊ້ໃນການດຳເນີນງານຈາກແຜນງານນຳມາ ຈັດລ້ຽງລຳດັບຄວາມສຳຄັນກ່ອນ-ຫລັງ ເພື່ອຈັດສັນ ແລະ ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ໄດ້ມາຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ປະສິດທິຜົນເກີດປະໂຫຍດຄຸ້ມຄ່າສູງສຸດ.

3. ການປະເມີນຜົນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນເພື່ອກວດສອບຄວາມສາມາດໃນການນຳໄປໃຊ້ວ່າກົງກັບຄວາມຕ້ອງການ ຫຼື ບໍ່ພຽງໃດ ເກີດຜົນສຳເລັດຢ່າງໃດ.

4. ການດຳເນີນການປະເມີນໄປໃຊ້ ເມື່ອປະເມີນຜົນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຈະໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຢອນກັບຊຶ່ງສາມາດນຳໄປປັບປຸງ ພັດທະນາບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນໃນດ້ານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ການຈັດສັນ ການໃຊ້ ແລະ ຄວບຄຸມ, ກວດສອບ, ເປັນຕົ້ນ.

3.3 ຂະບວນການໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ເປັນການບໍລິຫານທີ່ຄ່ອນຂ້າງກວ້າງໂດຍຜູ້ຮັບຜິດຊອບສາມາດທີ່ຈະແບ່ງຍ່ອຍອອກໄປເປັນການບໍລິຫານສະເພາະ ໂດຍສາມາດແບ່ງການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນເປັນດ້ານຕ່າງໆ ໄດ້ ປຣິຊາ ຄຳພິຣະປະກອນ (2547:235-350) ດັ່ງນີ້.

1) ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ເປັນການດຳເນີນການກ່ຽວກັບບຸກຄົນນັບຕັ້ງແຕ່ການວາງແຜນກຳລັງຄົນໃນອົງກອນຈົນກະທັ່ງການສິ້ນສຸດ ພາລະການປະຕິບັດງານ ຊຶ່ງໄດ້ນັກວິຊາການ ແລະ ນັກບໍລິຫານໄດ້ໃຫ້ທັກສະນະກ່ຽວກັບຂະບວນການບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄົນໄວ້ດັ່ງນີ້:

ນິບພິງ ບຸນຈິດລາດຸນ (2534:33) ໄດ້ກຳນົດຂະບວນການບໍລິຫານງານບຸກຄົນມີ 4 ປະການຄື:

1. ການຄັດເລືອກ ແລະ ການສັນຫາບຸກຄົນ.
2. ການບຳລຸງຮັກສາບຸກຄົນ.
3. ການພັດທະນາບຸກຄົນ.
4. ການໃຫ້ບຸກຄົນອອກຈາກວຽກງານ.

Chung. Kae. H (1987:98) ເວົ້າເຖິງຂະບວນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ແບບດັ່ງເດີມປະກອບດ້ວຍ.

1. ການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.
2. ການສັນຫາ.
3. ການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນ.
4. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ.
5. ການປະເມີນການທຳງານ.
6. ການໃຫ້ລາງວັນຂອງຂຶ້ນ.

Mondy and Neo (1988:223) ໄດ້ກ່າວເຖິງຂະບວນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ຄື:

1. ການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ.
2. ການສັນຫາ ແລະ ຄັດເລືອກ.
3. ການຕອບແທນ ແລະ ອຳນວຍປະໂຫຍດ.

4. ການເບິ່ງແຍງດູແລຄວາມປອດໄພ.

Armstrong, Michael. (1995:97) ກຳນົດຂະບວນການບໍລິຫານງານບຸກຄົນ ໄວ້ດັ່ງນີ້:

1. ການສະແຫວງຫາບຸກຄົນ.
2. ການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນ.
3. ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ.
4. ການພັດທະນາບຸກຄົນ.
5. ການໃຫ້ບໍລິຫານກັບບຸກຄົນ.
6. ການໃຫ້ພື້ນຖານວຽກງານ.
7. ການເສີມແຮງງານສຳພັນ.

ຈາກການສຶກສາແນວຄິດທີ່ນັກວິຊາການ ແລະ ນັກບໍລິຫານໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງຂະບວນການບໍລິຫານບຸກຄົນ ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຂະບວນການການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນມີຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ເປັນການກຳນົດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດວ່າມີແນວທາງໃດແດ່ ເຊັ່ນ ຕ້ອງການຄົນຊຳນານສະເພາະວຽກ ຫຼື ຕ້ອງການຄົນມາຝຶກງານຄ່ອຍເປັນຄ່ອຍໄປຕ້ອງການສາຂາວິຊາທີ່ຂາດແຄນ ຫຼື ຕ້ອງການເຄື່ອງຈັກມາເຮັດວຽກເປັນສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວໃຊ້ການຄອບຄຸມ.

2. ວາງແຜນກຳລັງຄົນເປັນການວາງແຜນກຳລັງຄົນ ຫຼື ຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຕ້ອງການ.

3. ການສັນຫາ ໄດ້ແກ່ ການສະເໜີຄວາມຕ້ອງການກຳລັງຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກງານ ໂດຍການຊັກຊວນປະສານທາງສົມວນຊົນ ສະຖານສຶກສາ ໜ່ວຍງານເພື່ອຊັກຊວນໃຫ້ຄົນເຂົ້າມາສະໝັກໃນຕຳແໜ່ງທີ່ຕ້ອງການ.

4. ຄັດເລືອກ ຄື ການຈັດສັນຄົນທີ່ມີລັກສະນະຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ ຕາມເກນທີ່ກຳນົດເຂົ້າເຮັດວຽກງານ ວິທີການຄັດເລືອກອາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍ ວິທີ ເຊັ່ນ ການສອບເສັງ, ການສຳພາດ, ການໃຫ້ທົດລອງປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ເບິ່ງສາກ່ອນ.

5. ການບັນຈຸ ແລະ ແຕ່ງຕັ້ງ ຖ້າຫາກເປັນລະບົບພາກລັດຜູ້ທີ່ຜ່ານການຄັດເລືອກຈະໄດ້ຮັບການບັນຈຸເຂົ້າເປັນພະນັກງານລັດຖະກອນ ແລະ ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ເຂົ້າຕາມຕຳແໜ່ງ ຫຼື ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກເຂົ້າມາພ້ອມກັບລະບຸເງິນເດືອນ ສຳລັບໃນບາງໜ່ວຍງານອາດຈະລະບຸອັດຕາການຕອບແທນອື່ນໆ ໄວ້ດ້ວຍເຊັ່ນ ເງິນລາງວັນ ເມື່ອສິ້ນປີ.

6. ການປະຖົມນິເທດ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວບໍ່ວ່າຈະເປັນໜ່ວຍງານເອກະຊົນ ຫຼື ພາກລັດກໍຕາມເມື່ອບຸກຄົນໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກເຂົ້າເປັນພະນັກງານຂອງໜ່ວຍແລ້ວ ໜ່ວຍງານ ຫຼື ພາກສ່ວນລັດຄວນຈະປະຖົມນິເທດໃຫ້ພະນັກງານໃໝ່ ການປະຖົມນິເທດອາດຈະເປັນການແນະນຳໃຫ້ຮູ້ຈັກກັບໜ່ວຍງານ.

7. ການມອບໝາຍວຽກງານ ເປັນການພົບປະກັນລະຫວ່າງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາກັບສະມາຊິກໃໝ່ຂອງໜ່ວຍງານເພື່ອການມອບໝາຍວຽກງານທີ່ຈະໄດ້ເຮັດຕາມຄວາມຄາດຫວັງທີ່ໜ່ວຍງານຕ້ອງການຮັບສະມາຊິກໃໝ່ດັ່ງກ່າວ.

8. ການພັດທະນາ ເພື່ອປະຕິບັດໄລຍະໜຶ່ງ ໜ່ວຍງານອາດຈະມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໂດຍວິທີການຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍວິທີໃດກໍໄດ້ ເຊັ່ນ: ການປະຊຸມ, ການຝຶກອົບຮົມ ເປັນຕົ້ນ.

9. ການປະເມີນ ເປັນການປະເມີນຜົນງານ ຫຼື ປະເມີນບຸກຄະລາກອນ ເມື່ອເຮັດວຽກໄລຍະໜຶ່ງສ່ວນ ໃຫຍ່ຈະເຮັດການປະເມີນຢ່າງນ້ອຍປີລະຄັ້ງ.

10. ສະຫວັດດີການ ເປັນໜ້າທີ່ຂອງໜ່ວຍງານທີ່ຈະຕ້ອງຈັດສະຫວັດດີການຕ່າງໆ ໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ ເຊັ່ນ: ກໍລະນີເຈັບປ່ວຍ, ການເດີນທາງ, ການເສຍຊີວິດ ຫຼື ອື່ນໆ ທີ່ເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ ມີກຳລັງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

11. ວິໄນ ເປັນພິຈາລະນາໂທດໃນກໍລະນີທີ່ບຸກຄົນເຮັດຜິດລະບຽບຂອງໜ່ວຍງານ.

2) ການບໍລິຫານວັດຖຸ ອຸປະກອນ:

2.1. ວຽກພັດສະດຸ

ວຽກພັດສະດຸມີຄວາມສຳພັນກ່ຽວເນື່ອງກັບວຽກການເງິນຫຼາຍ ເພາະວິທີການທີ່ຈະໄດ້ພັດທະນານັ້ນ ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ມາຈາກການຊື້ ຫຼື ແລກປ່ຽນ ຊຶ່ງຈະຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ ວາງໄວ້ຢ່າງເຄັ່ງຄັດ ຄຳຂັ້ນ ສຸລິຍະເດດ, ກໍລະກົດ (1996:56) ຊຶ່ງພໍຈະແຍກວຽກພັດສະດຸໂຮງຮຽນຕາມ ລັກສະນະ ດັ່ງນີ້:

1. ພັດສະດຸທີ່ຈຳເປັນໃນຫ້ອງຮຽນ ເຊັ່ນ: ໂຕະຕັ້ງສຳລັບຄູ ແລະ ນັກຮຽນ, ຕູ້ເກັບເອກະສານ ກະດານດຳ ແລະ ເຄື່ອງເຮັດຄວາມສະອາດ.

2. ພັດສະດຸປະຈຳໂຮງຮຽນ ເຊັ່ນ: ໂຕະຕັ້ງຄູ, ຕູ້ເກັບເອກະສານ, ຮູບພາບ, ທຸງຊາດເຄື່ອງໃຫ້ ສັນຍານ ປ້າຍປະກາດຕ່າງໆ, ແຜນທີ່, ພິມດິດ, ເຄື່ອງປິ່ນເອກະສານ ແລະ ເຈ້ຍ.

3. ພັດສະດຸໃຊ້ປະກອບການສອນ ຫຼື ຊ່ວຍເຫຼືອການຮຽນການສອນ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງ ຫຼັກສູດ ເຊັ່ນ: ອຸປະກອນການສອນວິຊາຕ່າງໆ, ໜັງສືໃນຫ້ອງສະມຸດ ແລະ ເອກະສານຫຼັກສູດ.

2.2. ວັດຖຸ ແລະ ອຸປະກອນ

ວັດຖຸ ແລະ ອຸປະກອນສາມາດຈຳແນກຕາມຄວາມແຕກຕ່າງອອກໄດ້ດັ່ງນີ້

1. ວັດຖຸສິນເບື້ອງ ໝາຍເຖິງສິ່ງຂອງທີ່ໃຊ້ແລ້ວຍ່ອມສິນເບື້ອງໝົດໄປເອງ ຫຼື ປ່ຽນສະພາບ, ບໍ່ຄົງ ສະພາບເດີມອີກຕໍ່ໄປ ເຊັ່ນ ຍາງລືບ, ປຶກຂຽນ, ນ້ຳມັນ ແລະ ອື່ນໆ.

2. ວັດຖຸຖາວອນ ໝາຍເຖິງສິ່ງຂອງທີ່ມີລັກສະນະໝັ້ນຄົງຖາວອນ ແຕ່ມີອາຍຸການໃຊ້ງານຈຳ ກັດເຊັ່ນ: ເຄື່ອງຢຽບກະດານ, ກັນໄກ, ມິດ, ຂວານ ໝາກບານ, ໄມ້ປົງປອງ, ບາດສະເກດບອນ ແລະ ອື່ນໆ.

3. ອຸປະກອນ ໝາຍເຖິງສິ່ງຂອງ ຫຼື ເຄື່ອງໃຊ້ທີ່ມີລັກສະນະຄົງຖາວອນບາງຢ່າງ ມີອາຍຸການນຳໃຊ້ ງານຈຳກັດ ເຊັ່ນ: ໂຕະ, ຕູ້ເກັບເອກະສານ, ພິມດິດ, ໂທລະສັບ ອື່ນໆ..

2.3. ທີ່ດິນ ແລະ ສິ່ງກໍ່ສ້າງ ໝາຍເຖິງ ພື້ນທີ່ ແລະ ການກໍ່ສ້າງຂອງໂຮງຮຽນເປັນຕົ້ນ.

ສິ່ງກໍ່ສ້າງ ໝາຍເຖິງ ອາຄານ ແລະ ສິ່ງກໍ່ສ້າງຂຶ້ນໃນທີ່ດິນຂອງໂຮງຮຽນ ສຳລັບວຽກງານດ້ານ ພັດສະດຸຂອບເຂດໃນການດຳເນີນງານຄື:

1. ວັດຖຸ ຄວບຄຸມໂດຍການລົງບັນຊີ.

2. ຄຸພັນ ຄວບຄຸມໂດຍການລົງທະບຽນ.

3. ທີ່ດິນ ແລະ ສິ່ງກໍ່ສ້າງ ຄວບຄຸມໂດຍນຳຂຶ້ນທະບຽນໃຫ້ເປັນຂອງລວມໝູ່ໄດ້ແກ່:

1. ການຈັດຫາ ຈັດຊື້ ການຈ້າງ ການຈັດເຮັດເອງ ແລະ ການແລກປ່ຽນ.
2. ການຄວບຄຸມ ລົງບັນຊີ ລົງທະບຽນ ແລະ ການເບີກຈ່າຍພັດສະດຸ.
3. ການຈຳໜ່າຍກໍລະນີຊຳລຸດປົກຄຸມໂດຍສະຫວາດ ແລະ ຫາຜູ້ຮັບຜິດຊອບທາງແພ່ງ.
4. ການກວດສອບປະຈຳປີ.

ການບໍລິຫານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ປະກອບດ້ວຍຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1) ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການວັດຖຸ ເປັນຂັ້ນທີ່ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລວບລວມ ຄວາມຕ້ອງການພັດສະດຸທີ່ລະບຸໄວ້ໃນແຜນງານ ໂຄງການຂອງໜ່ວຍງານເຊິ່ງອາດຈະເປັນໂຄງການ 1 ປີ 2 ປີ ກໍ່ໄດ້ແລ້ວ ໜ່ວຍງານພັດສະດຸວາງແຜນການຈັດຊື້ ຈັດຫາພັດສະດຸໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະແຜນໂຄງການນັ້ນໆ.

2) ການຈັດຫາພັດສະດຸ ໜ່ວຍທີ່ຮັບຜິດຊອບລວບລວມຄວາມຕ້ອງການໂດຍຫຼັກການທົ່ວໄປ ຄວນຈະໃຫ້ມີໜ່ວຍງານໃນການຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ ເພື່ອສະດວກໃນການຄວບຄຸມດ້ານປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ ແລະ ປະຢັດເມື່ອຕ້ອງການຊື້ໃນປະລິມານຫຼາຍໆ.

3) ການລົງທະບຽນ ເມື່ອໄດ້ພັດສະດຸມາແລ້ວ ໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບຈະດ້ວຍວິທີການໃດກໍ່ຕາມຈະຕ້ອງມີການລົງທະບຽນເພື່ອຄວບຄຸມພັດສະດຸໂດຍລະບຸຊື່ລາຍການວິທີການໄດ້ມາລາຄາວັນທີ່ໄດ້ມາຕະຫຼອດຈົນຈຳໜ່ວຍພັດສະດຸ.

4) ການແຈກຈ່າຍ ເມື່ອລົງທະບຽນພັດສະດຸແລ້ວ ເມື່ອໜ່ວຍງານໃຊ້ຂໍເບີກມາກໍ່ຈ່າຍໃຫ້ໄປໂດຍໜ່ວຍງານກາງມີໜ້າທີ່ໃນການຄວບຄຸມທາງບັນຊີກັບຂອງເດີມທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເຮັດໃຫ້ພັດສະດຸນັ້ນສາມາດມີອາຍຸໃນການໃຊ້ງານຫຼາຍຂຶ້ນ.

5) ການບຳລຸງຮັກສາ ຄວນຈັດເຮັດຄວບຄູ່ໄປກັບການຈັດການເພື່ອເປັນການສະແຫວງຫາອຸປະກອນມາໃຊ້.

6) ການຈຳໜ່າຍ ນັ້ນເປັນຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍຂອງວົງຈອນພັດສະດຸ ການຈຳໜ່າຍເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບປ່ອຍພາວະຄວາມຮັບຜິດຊອບຈາກພັດສະດຸນັ້ນໆ ໂດຍທີ່ພັດສະດຸນັ້ນອາດຈະເລື່ອມເສຍໄປຫຼື ເກັບໄວ້ເກີນຄວາມຕ້ອງການ ການຈຳໜ່າຍສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍວິທີ ເຊັ່ນ: ການຂາຍການທຳລາຍເປັນຕົ້ນ.

3) ການບໍລິຫານງົບປະມານ

ການບໍລິຫານງົບປະມານ ໝາຍເຖິງ ການດຳເນີນການໃຊ້ຈ່າຍເງິນງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດໂດຍຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບທັນຕໍ່ເວລາ ຫຼື ເຫດການ.

ການບໍລິຫານງົບປະມານຂອງສະຖານສຶກສາຈະຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ເປັນໄປຕາມຫຼັກການວິທີການ ແລະ ກຳນົດລະຍະເວລາຂອງງົບປະມານ ຊຶ່ງຈະຄວບຄຸມເຖິງພາລະກິດທີ່ຕ້ອງເບິ່ງແຍງດູແລເລື່ອງການໃຊ້ເງິນຕາມທີ່ໄດ້ຮັບງົບປະມານແລ້ວໃນປະເດັນຕໍ່ໄປນີ້:

1. ການຕອບສະໜອງງົບປະມານ.
2. ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານການໃຊ້ຈ່າຍເງິນງົບປະມານຂອງສະຖານສຶກສາມີຂໍ້ທີ່ຕ້ອງສັງເກດດັ່ງນີ້:

2.1. ການໃຊ້ເງິນຕາມຈຸດປະສົງ ຫຼື ບໍ່ ເງິນງົບປະມານທີ່ສະຖານສຶກສາໄດ້ຮັບ ຫຼື ກຳນົດຂຶ້ນໂດຍ ປົກກະຕິແລ້ວ ກໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ສະຖານສຶກສາໄດ້ດຳເນີນການ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງເລື່ອງໃດເລື່ອງໜຶ່ງ ຕາມທີ່ກຳນົດໃນວຽກງານ ຫຼື ໂຄງການຂອງສະຖານສຶກສານັ້ນໆ ເພື່ອພັດທະນາຄຸນນະພາບການຮຽນການ ສອນ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ປັບປຸງອາຄານສະຖານທີ່ສະໜັບສະໜູນວຽກງານກິດຈະການນັກຮຽນ ເປັນຕົ້ນ ໂດຍຈະຕ້ອງວາງແຜນເກັບກຳເບິ່ງແຍງດູແລ ການໃຊ້ຈ່າຍເງິນໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງທີ່ບໍ່ເອົາເງິນໄປໃຊ້ ຈ່າຍ ເພື່ອພາລະກິດຈະການຢ່າງອື່ນທີ່ແຕກຕ່າງອອກໄປ.

2.2. ການໃຊ້ເງິນງົບປະມານຕົງຕາມເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັກເກນຂອງໜ່ວຍງານຕົ້ນສັງກັດ ຫຼື ບໍ່ ຕ້ອງການໃຊ້ຈ່າຍເງິນບາງປະເພດ ໜ່ວຍງານຕົ້ນສັງກັດຈະກຳນົດກອບເປັນຫຼັກເກນ ຫຼື ເງື່ອນເອົາໄວ້ໃຫ້ ສະຖານສຶກສາທີ່ຕົກລົງເອົາໄວ້.

2.3. ການໃຊ້ເງິນງົບປະມານເປັນໄປຕາມກຳນົດເວລາ ຫຼື ບໍ່ ເງິນງົບປະມານຈະມີຊ່ວງເວລາໃນການ ໃຊ້ຈ່າຍທີ່ແນ່ນອນ ຖ້າເປັນງົບປະມານຂອງພາກລັດ ເງິນທີ່ໃຫ້ໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ໃຊ້ຈ່າຍຈະເປັນໄປຕາມ ງົບປະມານຂອງປີຕັດໄປໂຄງການຕ່າງໆ ທີ່ກຳນົດໃຫ້ປະຕິບັດໃນແຕ່ລະປີງົບປະມານ ຜູ້ມີໜ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈະຕ້ອງຮີບດຳເນີນການເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເງິນໃຫ້ສຳເລັດທັນພາຍໃນຊ່ວງເວລາຂອງປີງົບປະມານ.

2.4. ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບ ຫຼື ບໍ່ ລະບຽບໃນການການໃຊ້ຈ່າຍເງິນ ງົບປະມານມີໄວ້ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງຖືປະຕິບັດ ເພື່ອຕ້ອງການໃຫ້ເງິນງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບ ໄດ້ໃຊ້ຈ່າຍໄປ ຢ່າງບໍລິສຸດຍຸຕິທຳ ບໍ່ຮົ່ວໄຫຼ ຫຼື ຕົກເປັນຂອງຄົນໃດຄົນໜຶ່ງ ທີ່ບໍ່ກ່ຽວກັບການຈັດການຕາມທີ່ລະບຸໃນ ງົບປະມານນັ້ນໆ ເພື່ອຕ້ອງການໃຫ້ໜ່ວຍງານ ຫຼື ສະຖານສຶກສາເຈົ້າຂອງງົບປະມານຈະໄດ້ຮັບບໍລິການທີ່ດີ ຜູ້ໃຊ້ງົບປະມານຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມລະບຽບ ວ່າດ້ວຍການໃຊ້ຈ່າຍເງິນໃນໜວດນັ້ນໆ.

3. ແຜນຄວບຄຸມງົບປະມານເປັນຂະບວນການໃນການບໍລິຫານງົບປະມານ ເພື່ອໃຫ້ມີການຄວບຄຸມ ວຽກງານ ນັ້ນໄດ້ບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງ ໂດຍອາໄສປັດໄຈ ແລະ ຂະບວນການໃນການດຳເນີນງານ ຕາມທີ່ກຳ ນົດໄວ້ໃນໂຄງການ ຜົນຂອງການປະຕິບັດວຽກງານຈະເປັນຢ່າງໃດແຕກຕ່າງຈາກທີ່ກຳນົດໄວ້ຫຼາຍ ຫຼື ມອບ ພຽງໃດສຳໃດທັງໃນແງ່ຂອງປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ, ເວລາ ແລະ ລັກສະນະສະເພາະອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

4. ການປະເມີນຜົນການ ບໍລິຫານງົບປະມານເພື່ອໃຫ້ຮັບຮູ້ໃນເລື່ອງກ່ຽວກັບແຜນ ແລະ ການ ບໍລິຫານງົບປະມານ ຂອງສະຖານສຶກສາວ່າດຳເນີນການໄປຕາມໂຄງການ ແລະ ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດ ໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍນ້ອຍພຽງໃດ ເພື່ອຈະໄດ້ປັບແຜນ ຫຼື ແກ້ໄຂແນວການດຳເນີນການໃຊ້ເໝາະສົມ ຖືກຕ້ອງເກີດຜິດຕໍ່ໜ່ວຍງານຕໍ່ໄປ.

ການບໍລິຫານງົບປະມານ ນັບເປັນກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນບໍ່ນ້ອຍໜ້າໄປກວ່າການສະເໜີຈັດຕັ້ງງົບປະມານ ເພາະກິດຈະກຳໃນສ່ວນນີ້ເປັນການດຳເນີນວຽກງານ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດບັນລຸສິ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ແລ້ວໃນໂຄງການ ກໍ່ໄດ້ຮັບງົບປະມານ ໂດຍອາໄສເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງທຸກຝ່າຍ ເພື່ອໃຫ້ການໃຊ້ຈ່າຍເງິນເປັນໄປໂດຍຄວາມ ສຳເລັດ ສາມາດແກ້ບັນຫາ ຫຼື ພັດທະນາວຽກງານໃນໜ່ວຍງານທີ່ຕ້ອງການໄດ້.

4) ການບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່.

ສ່ວນໃຫຍ່ຈະມີລັກສະນະຄ້າຍຄືກັບການບໍລິຫານວຽກງານພັດສະດຸໂດຍມີຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ການວາງແຜນກ່ຽວກັບອາຄານສະຖານທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນການວາງແຜນການກຳນົດສະຖານທີ່ຕ້ອງການຂອງອາຄານ ພາຍໃນພື້ນທີ່ ທີ່ເອີ້ນວ່າ ການວາງແຜນແມ່ບົດ ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການອາຄານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຈະເລີນເຕີບໂຕຂອງໜ່ວຍງານ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນນັກຮຽນ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະມາປະຕິບັດວຽກງານໃນສະຖານທີ່ນີ້ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງມີການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ ການເຮັດລາຍການເພີ່ມ-ຫຼຸດ ຈຳນວນນັກຮຽນເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງດ້ວຍ.

2. ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການອາຄານໄດ້ແກ້ການກຳນົດຈຳນວນປະເພດຮູບແບບ ແລະ ພື້ນທີ່ຂອງອາຄານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບພາລະກິດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ຈະເລີນຂຶ້ນ.

3. ການກໍ່ສ້າງອາຄານເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການເບິ່ງແຍງດູແລຄວບຄຸມການກໍ່ສ້າງ ໃນຖານະທີ່ເຈົ້າຂອງສະຖານທີ່ ທີ່ຈະຕ້ອງໃຊ້ອາຄານເຊິ່ງໄດ້ມາໃຫ້ເປັນໄປຕາມຮູບແບບ ແລະ ຂໍ້ມູນລາຍລະອຽດທີ່ກຳນົດ.

4. ການວາງແຜນການໃຊ້ອາຄານເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ຈະຕ້ອງມີການໃຊ້ອາຄານໃຫ້ກຸ້ມຄ່າໃຫ້ໄດ້ປະສິດທິພາບສູງສຸດ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕາຕະລາງ ການໃຊ້ການປະເມີນການໃຊ້ອາຄານໃນຮູບຕ່າງໆ.

5. ການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການສ້ອມແປງອາຄານເປັນການດຳເນີນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ກົງຕາມແຜນ ແລະ ຈຸດປະສົງ ບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ສ້ອມແປງເມື່ອເຖິງວາລະເວລາ.

6. ການຮື້ຖອນໃນກໍລະນີທີ່ອາຄານໃຊ້ການບໍ່ໄດ້ເພາະສ້າງມາບໍ່ ຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງດຳເນີນການຮື້ຖອນຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບແບບແຜນຂອງທາງພາກລັດ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນຈະດຳເນີນການຢ່າງໃດ.

ຈາກການສຶກສາການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ທີ່ກ່າວມາຂ້າງຕົ້ນ ຜູ້ວິໄຈສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຫຼັກການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນການສຶກສາ 4 ດ້ານ ໄດ້ແກ່ ດ້ານການບໍລິຫານບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່ ໂດຍສະຫຼຸບຂະບວນການໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາມີຫຼັກການກ້ວາງ ໄວ້ດັ່ງນີ້:

1. ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຈຸດປະສົງຂອງວຽກງານວ່າເຮົາຕ້ອງເຮັດຫຍັງແດ່ທັງໃນດ້ານຂອງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ແລະ ຈະຕ້ອງວິເຄາະງານ ຫຼື ກິດຈະກຳວ່າຫາກຈະຕ້ອງການບັນລຸເປົ້າໝາຍນັ້ນຈະຕ້ອງເຮັດວຽກງານ ຫຼື ກິດຈະກຳຢ່າງໃດແດ່.

2. ກຳນົດຊັບພະຍາກອນທີ່ຕ້ອງການ ເມື່ອກຳນົດເປົ້າໝາຍກິດຈະກຳ ແລ້ວຈະຕ້ອງພິຈາລະນາວ່າໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳເຫຼົ່ານັ້ນ ຈະຕ້ອງໃຊ້ຊັບພະຍາກອນເທົ່າໃດ ເຊັ່ນຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເມື່ອຕີລາຄາ ຫຼື ວິເຄາະອອກມາແລ້ວຈະໃຊ້ຄົນເທົ່າໃດ ໂດຍອາດຈະວິເຄາະອອກມາເປັນຄົນ ວັນ ຫຼື ເດືອນ ແລ້ວແຕ່ລັກສະນະຂອງງານ ຫຼື ລະຍະເວລາທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດງານນັ້ນ ນອກຈາກຊັບພະຍາກອນມະນຸດຍັງຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນດ້ານອື່ນໆ ອີກ ຫຼື ບໍ່ ຖ້າຫາກຕ້ອງການ ຕ້ອງການເທົ່າໃດຈຶ່ງຈະພຽງພໍ ເຊັ່ນ: ຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນເງິນ ເປັນຄ່າໃຊ້ສອຍຄ່າຕອບແທນເທົ່າໃດ ຕ້ອງການວັດຖຸອຸປະກອນຢ່າງໃດແດ່ ໂດຍພະຍາຍາມຈຳແນກຊັບພະຍາກອນເຫຼົ່ານັ້ນເມື່ອໃດ ທັງນີ້ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກິດຈະກຳ ແລະ ການສະແຫວງຫາ.

3. ສະແຫວງຊັບພະຍາກອນ ການສະແຫວງຫາຊັບພະຍາກອນນັ້ນອາດຈະເຮັດໄດ້ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຈັດຕັ້ງປະມານຂໍ້ຈາກທາງພາກລັດ ການຂໍບໍລິຈາກ, ການຂໍຄວມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ການລະດົມຊັບພະຍາກອນຈາກຝ່າຍຕ່າງໆ.

4. ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ເມື່ອໄດ້ຊັບພະຍາກອນແລ້ວຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງຈັດສັນ ຊັບພະຍາກອນຕາມເກນ ຫຼື ເງື່ອນໄຂທີ່ກຳນົດໄວ້ ເຊັ່ນ: ອາດຈະຈັດສັນຕາມຫຼັກການຕໍ່ໄປນີ້:

4.1. ຕາມຄວາມຮີບດ່ວນຂອງວຽກງານ ຫຼື ກິດຈະກຳໃດຖ້າຕ້ອງການເຮັດຢ່າງຮີບດ່ວນເພື່ອແກ້ໄຂ ບັນຫາ ຫຼື ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກິດຈະກຳຮີບດ່ວນ ກໍຈຳເປັນຈະຕ້ອງຈັດສັນໃຫ້ກ່ອນ.

4.2. ເພື່ອສືບຕໍ່ກິດຈະກຳເຕີມ ເປັນການຈັດສັນເພື່ອໃຫ້ວຽກງານເດີນບໍ່ຕ້ອງຢຸດສະງັດ ຫຼື ຢຸດຢູ່ກັບ ທີ່ ເຊັ່ນ ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນເງິນ ເພື່ອເປັນເງິນເດືອນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ເຕີມທີ່ຈະຕ້ອງຈັດໃຫ້ໄດ້ເພື່ອ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕໍ່ໄປ.

4.3. ເພື່ອຈັດກິດຈະກຳເຕີມ ຫຼື ກິດຈະກຳປົກກະຕິທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດ ເຊັ່ນ: ເລື່ອງຂອງວຽກງານ ທຸລະການ.

4.4. ເພື່ອພັດທະນາງານໃໝ່ໜ່ວຍງານຈະຕ້ອງມີການພັດທະນາ ກິດຈະກຳໃໝ່ໆ ຄວນໄດ້ຮັບການ ສະໜັບ ສະໜູນສິ່ງເສີມໃຫ້ດຳເນີນໄປ.

4.5. ເພື່ອທົດແທນຂອງເກົ່າ ຊັບພະຍາກອນບາງຢ່າງຈຳເປັນຈະຕ້ອງຈັດສັນໃຫ້ເພື່ອທົດແທນຂອງ ເກົ່າທີ່ຊຳລຸດເສຍຫາຍ ແລະ ລ້າສະໄໝ.

5. ຄວບຄຸມ ເມື່ອຈັດສັນໃຫ້ແລ້ວຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດສັນ ຈະນຳໄປໃຊ້ເພື່ອດຳເນີນກິດຈະກຳຕ່າງໆ ດັ່ງນັ້ນ; ຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງມີການຄວບຄຸມ ເພື່ອໃຫ້ການໃຊ້ໄດ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ເປັນໄປຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິພົນ.

6. ການປະເມີນ ເປັນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນການສຶກສາຂັ້ນສຸດທ້າຍ ເພື່ອປະເມີນເບິ່ງວ່າການ ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນນັ້ນມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນພຽງໃດ ແລະ ມີບັນຫາໃດ ຫຼື ບໍ່ ເພື່ອຫາ ແນວທາງແກ້ໄຂປັບປຸງຕໍ່ໄປ.

4. ແນວຄິດກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ສຶກສາແນວຄິດທົດສະດີ ກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໃນດ້ານຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ໄດ້ ດັ່ງນີ້:

4.1 ຄວາມໝາຍຂອງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ຊັບພະຍາກອນ ໝາຍເຖິງ ສິ່ງທີ່ເປັນຕົວກາງເຊິ່ງອາດຈະຢູ່ໃນຮູບຂອງຄົນ, ວັດຖຸ, ເງິນ ຫຼື ອື່ນໆ ທີ່ ຈະເປັນເຄື່ອງຊ່ວຍໃນການດຳເນີນງານຂອງອົງການສຳເລັດໄດ້.

ຊັບພະຍາກອນການສຶກສາ ກໍ່ຄື ຄົນ (Man) ເງິນ (Money) ວັດຖຸສິ່ງຂອງ (Materials) ແລະ ການຈັດການ (Management) ທີ່ນຳມາໃຊ້ໃນການຈັດການສຶກສາ.

ຄຳຂັ້ນ ສຸລິຍະເດດ (1996:7) ໄດ້ກ່າວວ່າຊັບພະຍາກອນໃນການຄຸ້ມຄອງໂຮງຮຽນມີ “ລະບົບການ ຄຸ້ມຄອງ, ບຸກຄະລາກອນ, ເງິນ ແລະ ວັດຖຸອຸປະກອນ” ໃນ ນີ້ບຸກຄະລາກອນແມ່ນຊັບພະຍາກອນທີ່ສຳຄັນ ທີ່ສຸດ.

ສັງວານ ວຸດເສລາ (2548:16) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ແຫ່ງ ວິທະຍາໄລໃນທ້ອງຖິ່ນ ໝາຍເຖິງ ສິ່ງຕ່າງໆ ທີ່ມີຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນບໍ່ວ່າຈະເປັນ ບຸກຄົນ ສະຖານທີ່ ວັດຖຸສິ່ງ ຂອງທີ່ມະນຸດສ້າງຂຶ້ນ ສິ່ງທີ່ມີຢູ່ຕາມທຳມະຊາດ ຫຼື ກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ວັດທະນະທຳປະເພນີ ຫຼື ການດຳ ເນີນຊີວິດຂອງທ້ອງຖິ່ນ ຊຶ່ງສິ່ງຕ່າງໆ ເຫຼົ່ານີ້ ໂຮງຮຽນສາມາດນຳມາໃຊ້ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການບໍລິຫານວຽກ ງານຂອງໂຮງຮຽນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບໄດ້.

ແຜນຍຸດທະສາດການສຶກສາ (2013:15) ໃຫ້ຄວາມໝາຍວ່າຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໄວ້ວ່າ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໂດຍຖືເອົາການສຶກສາເປັນປັດໄຈຕົ້ນຕໍໃນການສ້າງຄົນໃຫ້ມີຄວາມຮູ້, ມີຄຸນສົມບັດ ມີສຸຂະພາບແຂງແຮງ ແລະ ມີຄວາມຈະເລີນທາງດ້ານຈິດໃຈສາມາດນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ເຂົ້າໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາປະເທດຊາດ.

ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້: ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໃນຄວາມໝາຍທີ່ກວ້າງ ຄື ປັດໄຈນຳເຂົ້າ (Input) ແລະ ປັດໄຈຂະບວນການໃນການປ່ຽນແປງ ປັດໄຈນຳເຂົ້າໃຫ້ບັງເກີດປະສິດທິພາບ ແລະ ປະ ສິດທິຜົນທີ່ສາມາດນຳມາໃຊ້ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດໃນການບໍລິຫານການສຶກສາ. ດັ່ງນັ້ນຊັບພະຍາກອນ ທາງການສຶກສາຈຶ່ງບໍ່ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະງົບປະມານການສຶກສາ ຫາກລວມເຖິງການຈັດການທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຄວາມສາມາດໃນການດຶງ ແລະ ລະດົມທຶນທີ່ສັງຄົມເຂົ້າມາສົ່ງເສີມ ເກື້ອໜູນການສຶກສາໃນຮູບລັກສະນະ ຕ່າງໆ ເຊິ່ງບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີເງິນເປັນກ້ອນ ຫຼື ອຸປະກອນ ຫຼື ເວລາ (Time) ທີ່ຈັດເປັນການໃຫ້ໂອກາດທາງ ການສຶກສາທັງໃນດ້ານການສະລະເວລາມາໃຫ້ບໍລິການທາງການສຶກສາຈາກບຸກຄົນໃນສັງຄົມ ຊຶ່ງບໍ່ແມ່ນຜູ້ ບໍລິຫານ ຫຼື ຄູ-ອາຈານປະຈຳວິຊາ ນອກຈາກນັ້ນ ຊັບພະຍາກອນການສຶກສາຍັງໄດ້ລວມເຖິງຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມກັບການໃຫ້ບໍລິການສຶກສາ ຕະຫຼອດຈົນເຖິງສະຖານີວິທະຍຸ ໂທລະສັບ, ໂທລະພາບ, ດາວທຽມ, ອິນເຕີເນັດ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ສາມາດນຳມາໃຊ້ເພື່ອການສຶກສາ.

4.2 ຄວາມສຳຄັນຂອງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ເຮັດໃຫ້ສະຖານສຶກສາດຳເນີນການຮຽນການສອນ ຫຼື ພັດທະນາຄົນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ໄດ້ຜົນ ຕາມຄວາມມຸ່ງໝາຍຂອງການຈັດການສຶກສາ ຊ່ວຍສົ່ງເສີມວຽກງານວິຊາການໃຫ້ມີຄຸນນະພາບຊ່ວຍສົ່ງເສີມ ການດຳເນີນວຽກງານດ້ານອື່ນໆໃນສະຖານສຶກສາ ເປັນຕົວກາງ ຫຼື ຕົວກະຕຸ້ນທີ່ເຮັດໃຫ້ກິດຈະກຳຂອງ ສະຖານສຶກສາດຳເນີນໄປໄດ້ມີບົດບາດຕໍ່ກິດຈະກຳ ຫຼື ການດຳເນີນພາລະກິດຂອງສະຖານສຶກສາທັງດ້ານ ຂອງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ.

ຖ້າຫາກພິຈາລະນາເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງຊັບພະຍາກອນໃນ 2 ດ້ານ ຄື ດ້ານປະລິມານ ແລະ ດ້ານ ຄຸນນະພາບ. ປຣິຊາ ຄຳພິລະປະກອນ (2547:18).

ດ້ານປະລິມານ: ປະລິມານຂອງຊັບພະຍາກອນມີຜົນຕໍ່ການດຳເນີນກິດຈະກຳດັ່ງນີ້:

1. ປະສິດທິພາບຂອງກິດຈະກຳ ຖ້າຫາກຊັບພະຍາກອນມີພຽງພໍຕໍ່ການດຳເນີນກິດຈະກຳຂອງ ອົງການຈະດຳເນີນໄປໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ກົງກັນຂ້າມຖ້າຫາກປະລິມານຂອງຊັບພະຍາກອນມີບໍ່ພຽງພໍ ການດຳເນີນວຽກງານຈະບໍ່ມີປະສິດທິພາບ.

2. ປະສິດທິຜົນຂອງກິດຈະກຳຖ້າຫາກປະລິມານຂອງຊັບພະຍາກອນມີບໍ່ພຽງພໍການດຳເນີນກິດຈະກຳກໍ່ອາດຈະບໍ່ບັນລຸເປົ້າໝາຍໄດ້ ຖ້າຫາກການດຳເນີນກິດຈະກຳເໝືອນກັບການແລ່ນຂອງລົດ ຊຶ່ງຈະຕ້ອງໃຊ້ນ້ຳມັນຖ້າຫາກນ້ຳມັນມີບໍ່ພຽງພໍລົດກໍ່ບໍ່ສາມາດໄປເຖິງຈຸດໝາຍໄດ້ ການດຳເນີນກິດຈະກຳໃຫ້ບັນລຸ ຫຼື ສຳເລັດພາຍໃນເວລາທີ່ຈຳກັດ.

3. ການເລືອກກິດຈະກຳ ທີ່ຈະປະຕິບັດປະລິມານຈະເປັນຕົວກຳນົດຕົວໜຶ່ງໃນການເລືອກກິດຈະກຳທີ່ເໝາະສົມໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳຕາມຄວາມເປັນຈິງນັ້ນ ກິດຈະກຳຈະເປັນຕົວກຳນົດຊັບພະຍາກອນ ແຕ່ໃນບາງກໍລະນີຊັບພະຍາກອນຈະເປັນຕົວກຳນົດກິດຈະກຳເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດຂອງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງດຳເນີນກິດຈະກຳໃຫ້ບັນລຸ ຫຼື ສຳເລັດພາຍໃນເວລາທີ່ຈຳກັດ.

ດ້ານຄຸນນະພາບ: ຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນມີຜົນຕໍ່ການດຳເນີນກິດຈະກຳຂອງອົງການມີຄວາມຄ້າຍຄືກັບປະລິມານຂອງຊັບພະຍາກອນດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາແລ້ວ ຄື:

1. ປະສິດທິພາບຂອງກິດຈະກຳຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນຈະມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງກິດຈະກຳອ່າວຂ້ອນຂ້າງສູງໃນບາງຄັ້ງ ເຖິງວ່າຊັບພະຍາກອນຈະມີຈຳນວນຫຼາຍ ແຕ່ຖ້າຫາກເປັນຊັບພະຍາກອນ ທີ່ປາສະຈາກຄຸນນະພາບການດຳເນີນກິດຈະກຳກໍ່ປາສະຈາກປະສິດທິພາບໄດ້ ເຊັ່ນ: ໃນການຈັດການຮຽນການສອນຂອງໂຮງຮຽນ ຖ້າຫາກໂຮງຮຽນມີຄູທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດສູງ ການຈັດການຮຽນການສອນຂອງໂຮງຮຽນນັ້ນກໍ່ຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຄື ຜົນສຳເລັດຂອງນັກຮຽນສູງ.

2. ປະສິດທິຜົນຂອງກິດຈະກຳ ຫຼື ປະສິດທິຜົນຂອງອົງການມີຄວາມສຳພັນອ່າວຂ້ອນຂ້າງສູງກັບຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນຖ້າຫາກການດຳເນີນກິດຈະກຳໃດຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບບໍ່ດີປະສິດທິຜົນອາດຈະມີແຕ່ຈະອ່າວຂ້ອນຂ້າງຕໍ່າກວ່າການມີຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ.

3. ຄຸນນະພາບກິດຈະກຳ ຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳມີຄວາມສຳພັນເປັນຢ່າງດີກັບຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນ ຖ້າຫາກການດຳເນີນກິດຈະກຳໃດໄດ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳກໍ່ຈະດີໄປດ້ວຍ ຈາກຕົວຢ່າງການຈັດການຮຽນການສອນ ຫາກໄດ້ຜູ້ສອນຊຶ່ງເປັນຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ກໍ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ສອນສາມາດຄິດຫາວິທີການສອນທີ່ດີທີ່ເໝາະສົມກັບຜູ້ຮຽນອັນຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮຽນປະສົບຄວາມສຳເລັດສູງໄປດ້ວຍ.

ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້: ຊັບພະຍາກອນເປັນຕົວກາງ ຫຼື ຕົວກະຕຸ້ນທີ່ເຮັດໃຫ້ກິດຈະກຳຂອງອົງການ ຫຼື ໜ່ວຍງານດຳເນີນໄປໄດ້ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຈະມີບົດບາດຕໍ່ກິດຈະກຳ ຫຼື ການດຳເນີນພາລະກິດຂອງອົງການ ຫຼື ໜ່ວຍງານທັງໃນດ້ານຂອງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ.

4.3 ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ

ປະລິດາ ສິລິສະວັດ (2535:2) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ລັດບໍ່ອາດສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາຍນອກທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຈຶ່ງໄດ້ອາໄສການມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າມາຈັດຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ເປັນແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງຊັບພະຍາກອນການສຶກສາ.

ນົງຣາມ ເສດຖະພານິດ ແລະ ຄົນອື່ນໆ (2541:25) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ລາຍໄດ້ອື່ນໆ ເງິນບໍລິຈາກຊຶ່ງເປັນແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງເງິນທີ່ໃຊ້ໃນການຈັດການສຶກສາອີກແຫ່ງໜຶ່ງນັ້ນເຖິງແມ່ນວ່າໃນແຕ່ລະປີຈະມີພາກສ່ວນ

ເອກະຊົນ ຊຸມຊົນ ມູນນິທິ ແລະ ສະຖາບັນທາງສາດສະໜາບໍລິຈາກເງິນ ຊັບສິນ ແລະ ສິ່ງຂອງທີ່ສະຖາບັນ ການສຶກສາໄດ້ຮັບມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ແລະ ຍັງມີຈຳນວນນ້ອຍເມື່ອທຽບກັບງົບປະມານການສຶກສາເພາະຍັງ ບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເອກະຊົນບໍລິຈາກເງິນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາກໍ່ຂາດສິ່ງຈູງ ໃຈທີ່ຈະຂົນຂວາຍຫາເງິນບໍລິຈາກເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ.

ຮຸ່ງ ແກ້ວແດງ (2545:51) ໄດ້ເວົ້າເຖິງ ການລະດົມສັບພະກຳລັງທຸກສ່ວນໃນສັງຄົມເພື່ອການສຶກ ສາ ຈາກການຈັດເຮັດແຜນພັດທະນາການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ສະບັບທີ 9 (ພ.ສ. 2545-2549) ໄວ້ວ່າ ທຸກ ສ່ວນຂອງສັງຄົມທັງຄອບຄົວ, ຊຸມຊົມ, ພາກລັດ ເອກະຊົນ, ສື່ມວນຊົນ ຈະຕ້ອງຄຳນຶ່ງເຖິງຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນໃນການຈັດການສຶກສາທຸກຂັ້ນຕອນ ຜັກດັນໃຫ້ເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດພຽງ ຢ່າງດຽວແຕ່ລັດຕ້ອງມີເຈດຈຳນົງທີ່ແນ່ນອນທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສ້າງໂອກາດໃຫ້ເອື້ອຕໍ່ການຈັດການ ສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຈິງຈັງ ເພາະການສຶກສາເປັນຫົວໃຈຂອງການພັດທະນາປະເທດ ເປັນໂຄງສ້າງພື້ນຖານທາງສະຕິປັນຍາທີ່ສຳພັນກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນ ແລະ ຄວາມຈະເລີນກ້າວໜ້າທາງ ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະເທດໂດຍສ່ວນຮ່ວມດ້ວຍກັນ.

ສັງວານ ວຸດເສລາ (2548:25) ໄດ້ເວົ້າເຖິງ ແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງຊັບພະຍາກອນການສຶກສາໄວ້ວ່າ ຊັບພະຍາກອນການສຶກສາມີຫຼາຍແຫຼ່ງທີ່ມາດ້ວຍກັນ ດັ່ງນີ້:

1. ງົບປະມານຂອງລັດ ສະຖານສຶກສາທີ່ເປັນຂອງລັດງົບປະມານຂອງລັດຖືວ່າເປັນແຫ່ງ ຊັບພະຍາກອນ ແຫຼ່ງໃຫຍ່ທີ່ສຸດ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຊັບພະຍາກອນທາງການເງິນ ໂດຍລວມເງິນ ໄວ້ທຸກ ໝວດຕັ້ງແຕ່ໝວດເງິນເດືອນ ຄ່າຈ້າງ ຈົນເຖິງໝວດທີ່ດິນ ແລະ ສິ່ງກໍ່ສ້າງ ປັດຈຸບັນນີ້ການຈັດສັນເງິນ ງົບປະມານ ລັດຖະບານພະຍາຍາມຈັດໃຫ້ຕາມໂຄງການຕ່າງໆ.

2. ເງິນນອກງົບປະມານ ນອກຈາກເງິນລາຍໄດ້ແຫ່ງຊາດແລ້ວ ບາງສະຖາບັນການສຶກສາຍັງມີລາຍ ໄດ້ຂອງຕົນເອງໂດຍສະເພາະ ເຊັ່ນ: ເງິນບຳລຸງການສຶກສາ ຫຼື ເງິນອື່ນໆ ເຊິ່ງເງິນເຫຼົ່ານີ້ເປັນເງິນທີ່ສະຖານສຶກ ສານັ້ນສາມາດຈັດຫາມາໄດ້ ແລະ ສາມາດຈັດເຮັດໃຫ້ເປັນໂຄງການ ເພື່ອໃຊ້ໃນກິດຈະກຳຂອງໂຮງຮຽນໄດ້.

3. ເງິນຈາກການລົງທຶນ ສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ເປັນພາກສ່ວນເອກະຊົນ ແຫ່ງເງິນລາຍໄດ້ສ່ວນ ໃຫຍ່ມາຈາກການລົງທຶນຂອງເຈົ້າຂອງກິດຈະການເຊິ່ງອາດຈະເປັນເອກະຊົນ ມູລະນິທິ, ສັງຄົມກໍ່ໄດ້ເງິນນີ້ ມາໃຊ້ໃນການດຳເນີນກິດຈະການທັງໝົດຂອງສະຖານສຶກສານັ້ນຮ່ວມກັນກັບເງິນລາຍໄດ້ທີ່ເກັບຈາກຜູ້ ຮຽນ.

4. ຊັບພະຍາກອນຊຸມຊົນ ຊຸມຊົນເປັນແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍສະຖານສຶກສາ ຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຊັບພະຍາກອນ ເກືອບທຸກປະເພດຈາກຊຸມຊົນ ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຂອງຊຸມ ຊົນ ປະກອບດ້ວຍ ບຸກຄົນ, ອົງກອນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ມູລະນິທິ ອົງການກຸສົນຕ່າງໆ ຊັບພະຍາກອນຈາກຊຸມຊົນ ທີ່ໃຫ້ແກ່ສະຖາບັນການສຶກສາ ອາດເປັນ 2 ຮູບແບບ ຄື

4.1. ຮູບແບບທີ 1 ເປັນການໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນໂດຍກົງ ເຊັ່ນ ໃຫ້ທຶນອຸດໜູນໃນການສຶກສາ, ການສຶກ ສາຄົ້ນຄວ້າ ເປັນຕົ້ນ.

4.2. ຮູບແບບທີ 2 ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ສະຖາບັນໂດຍມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊັ່ນ: ການໃຫ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເຄື່ອງໃຊ້ຕ່າງໆ ຄຳວ່າຊຸມຊົນທີ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດຢູ່ສະເພາະຊຸມຊົນທີ່ສະຖາ

ບັນການສຶກສາຕັ້ງຢູ່ເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ໃນທີ່ຫ່າງໄກຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຕັ້ງຢູ່ກໍ່ສາມາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນໄດ້.

ເວົ້າໂດຍສະຫຼຸບ ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສານັ້ນມີຢ່າງນ້ອຍທີ່ສຸດ 3 ແຫຼ່ງໃຫຍ່ດ້ວຍກັນຄື :

1. ຈາກພາກລັດຖະບານ ໄດ້ຈາກງົບປະມານແຫ່ງຊາດ ເງິນສະໜັບສະໜູນຈາກພາກລັດ.
2. ຈາກເອກະຊົນ ເຊັ່ນ ຈາກການລົງທຶນ ການບໍລິຈາກຊ່ວຍເຫຼືອສະໜັບສະໜູນຈາກທັງຊຸມຊົນ ຫຼື ໜ່ວຍງານທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.
3. ລາຍໄດ້ຈາກການດຳເນີນງານຂອງໜ່ວຍງານທາງການສຶກສາເອງ ເຊັ່ນ: ເງິນຄ່າບຳລຸງ ການສຶກສາ ຄ່າໜ່ວຍກິດ, ຄ່າລົງທະບຽນ, ຄ່າຈຳໜ່າຍວັດຖຸອຸປະກອນ ການສຶກສາທີ່ຜະລິດຈາກສະບັບນັ້ນ.

4.4 ຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ

1. ຄວາມໝາຍ ແລະ ເຄື່ອຂ່າຍຂອງຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ

ການຈັດການສຶກສາຈະໄດ້ຜົນສຳເລັດຕາມທີ່ຄາດຫວັງນັ້ນຈະຕ້ອງມີຊັບພະຍາກອນ ຫຼື ການລົງທຶນ ໃນການສຶກສາ ເພາະຊັບພະຍາກອນເປັນຕົວກາງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການໃນການຈັດການສຶກສາ ປະສິບຜົນສຳເລັດ ຖ້າປາສະຈາກຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາແລ້ວ ກໍ່ບໍ່ສາມາດທີ່ຈະດຳເນີນກິດຈະກຳ ຕ່າງໆ ທາງການສຶກສາໄດ້ ຊຶ່ງຄວາມໝາຍຂອງຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສານັ້ນມີນັກວິຊາການ ແລະ ນັກສຶກສາໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາໄວ້ດັ່ງນີ້:

ສະມັກຄອນ ຍົກກະໂທກະ (2553:24) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ ໂດຍແຍກອອກເປັນ 2 ແນວທາງ ຄື ແນວທາງເສດຖະສາດ ຊັບພະຍາກອນ ປະກອບດ້ວຍຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດ ຫຼື ຄົນ ຊັບພະຍາກອນກາຍະພາບ ໄດ້ແກ່ ທີ່ດິນ ເຄື່ອງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ເຄື່ອງມື ແລະ ວັດຖຸ ຊັບພະຍາກອນການເງິນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຂໍ້ສົນເທດ ອັນປະກອບດ້ວຍຂໍ້ມູນຄວາມຮູ້ ແລະ ມູນພັນ (Software) ແລະ ອຸປະກອນ (Hardware) ໃນແນວທາງການບໍລິຫານແບ່ງຊັບພະຍາກອນອອກເປັນ 4 ປະເພດ ເຊັ່ນ: ດຽວກັນ ຄື ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ຄົນ (Man) ຊັບພະຍາກອນທາງການເງິນ (Money) ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ (Material) ແລະ ການຈັດການ (Management). ຊັບພະຍາກອນການບໍລິຫານມີ ຄວາມສຳຄັນໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳຂອງອົງການ ທັງໃນດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳ ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການບໍລິຫານ.

2. ແນວຄິດໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ.

ພົດທະຍາ ອາໄສຣັດ (2553:25) ໄດ້ໃຫ້ແນວຄິດໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ ວ່າ ຜູ້ບໍລິຫານສະຖານສຶກສາມີພາລະກິດໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນໃນດ້ານຕ່າງໆ ຄື ກຳໜົດ ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນຂອງສະຖານສຶກສາການກຳນົດຊັບພະຍາກອນທີ່ຕ້ອງການ ການສະແຫວງຫາ ຊັບພະຍາກອນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ປະເມີນຊັບພະຍາກອນ ໂດຍທີ່ ຊັບພະຍາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການດຳເນີນການນັ້ນອາດຈະເປັນຊັບພະຍາກອນຂອງພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ ຫຼື ການໄດ້ຮັບບໍລິຈາກຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຫຼ່ງ ຕ່າງໆ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນຖືວ່າເປັນພາລະກິດທີ່ທ້າທາຍ ຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານສະຖານສຶກສາເປັນຢ່າງຍິ່ງ.

3. ແນວທາງໃນການສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ

ຈາກນະໂຍບາຍມາດຕະການ ແລະ ປະຕິບັດການໃນການຈັດການສຶກສາ ໄດ້ກຳນົດແນວທາງໃນການສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອການສຶກສາໄວ້ຫຼາຍຮູບແບບເຊິ່ງສາມາດໃຊ້ເປັນແນວທາງການສົ່ງເສີມການລະດົມຊັບພະຍາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຊຸມຊົນໄດ້ ດັ່ງນີ້:

3.1. ສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີການເຮັດແຜນຍຸດທະສາດ ການຈັດການຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ (ໃນຄວາມໝາຍທີ່ກວ້າງ) ໃນລະດັບໂຮງຮຽນ ແລະ ກຸ່ມໂຮງຮຽນ (ລວມສະຖານສຶກສາລະດັບຕ່າງໆ) ເພື່ອໃຫ້ມີການຄາດການ ລະດົມຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ມີການກຳນົດເປັນເປົ້າໝາຍມາດຕະຖານທີ່ຕ້ອງການບັນລຸເຖິງ ດັດສະນີ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ.

3.2. ສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາ ຄູໃນຖານະທີ່ເປັນຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາທີ່ສຳຄັນໃນການຈັດໃຫ້ມີທຶນສົ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ໃນລະດັບແຂງ, ໃນລະດັບດຽວກັນກໍ່ມີແຜນຫຼຸດອັດຕາກຳລັງ ຄູລົງໂດຍສົ່ງເສີມໃຫ້ໂຮງຮຽນໃນໂຄງການຈັດການສຶກສາ ຈຳນວນ ຄູ ໃຫ້ນ້ອຍລົງ ແລະ ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການສຶກສາຕົນເອງໂດຍຄູຈຳນວນນ້ອຍມີບົດບາດເປັນຜູ້ຊີ້ແນະ.

3.3. ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີການໃຊ້ສິ່ວິທະຍຸ ແລະ ໂທລະພາບ ເພື່ອການສຶກສາຢ່າງຈິງຈັງໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ການໃຫ້ມີວິທະຍາ-ໂທລະພາບຊຸມຊົນ ເຊິ່ງອົງປະກອບ ປະຊາຊົນເປັນຜູ້ຈັດການທັງນີ້ຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການລະດົມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອການສຶກສາຜ່ານສິ່ງໃນລະດັບຊຸມຊົນຫຼາຍຂຶ້ນ.

3.4. ຈັດໃຫ້ມີການເຮັດແຜນທີ່ຄວາມຈຳເປັນທາງການສຶກສາ ເພື່ອປະໂຫຍດໃນການຈັດລະບົບການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນ, ຈັດໃຫ້ມີຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງໂຮງຮຽນດ້ວຍກັນເອງ ແລະ ໂຮງຮຽນກັບມະຫາວິທະຍາໄລໃນການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາທີ່ບໍ່ແມ່ນຕົວເຖິງຮ່ວມກັນໂດຍສະເພາະວິທະຍາກອນຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ວິຊາໃໝ່ໆ ຫຼື ນະວັດຕະກຳການສຶກສາທີ່ຄວນເຜີຍແຜ່.

3.5. ມີແຜນປະຕິບັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ທີ່ຄົບເຄື່ອງກ່າວ ຄື ປະສານປັດໄຈນຳເຂົ້າໃນການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາກັບຂະບວນການຈັດການໂດຍມີການເຮັດລະດັບມາດຕະຖານ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ຕ້ອງການບັນລຸໃຫ້ເຖິງມີການຕິດຕາມຜົນຕາມດັດຊະນີ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານຜົນຜະລິດທີ່ສອດຄ່ອງກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນ.

3.6. ປັບປຸງ ແລະ ເພີ່ມເຕີມບົດບາດຂອງວັດ ແລະ ສະຖານບັນຂອງສິ່ງໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາ ໂດຍເລີ່ມທີ່ໂຮງຮຽນວັດມີຊັບສິນ-ເງິນ ບໍລິຈາກທີ່ສາມາດກຳນົດໃຫ້ນຳມາໃຊ້ເພື່ອການສຶກສາໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງໃນສາມຂອງຈຳນວນເງິນທີ່ໄດ້ຮັບການບໍລິຈາກຫຼາຍ.

3.7. ສົ່ງເສີມພັດທະນາຄຸນນະພາບທາງການສຶກສາ ດ້ວຍການມີລະບົບລາງວັນສຳລັບໂຮງຮຽນ ແລະ ສະຖານສຶກສາທີ່ມີການໃຊ້ລະບົບຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຈັດການສຶກສາຢ່າງມີຄຸນນະພາບໂດຍມີດັດຊະນີ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ຊັດເຈນ.

4. ແຮງຈູງໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຈາກ

ສະມັກ ຄອນຍົກກະໂທກະ (2553:21-24) ໄດ້ກ່າວເຖິງ ແຮງຈູງໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຈາກເງິນເພື່ອການກຸສົນຕ່າງໆ ວ່າ ມີແຮງຈູງໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ການທີ່ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນຮູ້ຄວາມແຕກຕ່າງກັນຂອງແຮງຈູງໃຈເຫຼົ່ານີ້ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ນຳໄປໝູນໃຊ້ໃນການຈູງໃຈຜູ້ບໍລິຈາກໄດ້ແຮງຈູງໃຈໃນການບໍລິຈາກໄດ້ດັ່ງນີ້:

4.1. ຄວາມຕ້ອງການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບ (Acceptance) ບຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ຈາກກຸ່ມດ້ວຍການບໍລິຈາກໃຫ້ກັບກຸ່ມໜຶ່ງ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກກຸ່ມນັ້ນ ດັ່ງນັ້ນ ການລະດົມ ທຶນຈຶ່ງຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຄວາມຕ້ອງການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນີ້ ຊຶ່ງມັກຈະສັງເກດເຫັນໃນຂະບວນການລະດົມ ທຶນຈະພົບກຸ່ມບຸກຄົນທີ່ມີຖານະດີ ມີອຳນາດ ແລະ ມີອິດທິພົນໃນຊຸມຊົນບໍລິຈາກ ຮ້ອຍລະ 85 ຂອງຍອດ ເງິນເປົ້າໝາຍຂອງການລະດົມທຶນ ບຸກຄົນບາງຄົນມີແຮງຈູງໃຈໃນການບໍລິຈາກ ເພື່ອໃຫ້ຕົນໄດ້ໃກ້ຊິດກັບ ສະມາຊິກຂອງກຸ່ມ.

4.2. ຄວາມຊົມຊື່ນຍິນດີ (Appreciation) ຄວາມຊົມຊື່ນຍິນດີມີ 2 ຄວາມໝາຍ, ຄວາມໝາຍ ໜຶ່ງໄດ້ແກ່ ຄວາມຊົມຊື່ນຍິນດີຕໍ່ການທີ່ຜູ້ບໍລິຈາກໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກໂຮງຮຽນ ຊຸມຊົນ ເພື່ອນສະນິດ ຄວາມໝາຍທີ່ສອງ ຄື ການທີ່ຜູ້ບໍລິຈາກຮູ້ສຶກສາຊົມຊື່ນຍິນດີ ທີ່ການບໍລິຈາກ ຂອງຕົນມີຄວາມໝາຍທີ່ສຳ ຄັນ ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການລະດົມທຶນຈຳເປັນຕ້ອງປະກາດກຽດຕິຄຸນຂອງການຜູ້ບໍລິຈາກລວມເຖິງການພິມລາຍຊື່ ຂອງການບໍລິຈາກ ການສົ່ງຈົດໝາຍຂອບໃຈ ການມອບໂລ່ກຽດຕິຄຸນການປະກາດກຽດຕິຄຸນໃນງານສຳ ຄັນໆ ການຈາລຶກຊື່ຂອງຕົນໃສ່ຕົວອາຄານ ເປັນຕົ້ນ.

4.3. ການພິສູດຄວາມສຳເລັດ (Approval) ແຮງຈູງໃຈນີ້ມີລັກສະນະໃກ້ຄຽງກັບການໄດ້ຮັບການ ຍອມຮັບເປັນການສະແດງອາລົມເຂັ້ມແຂງກວ່າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເພີ່ມອຳນາດໃຫ້ຕົນເອງ ຜູ້ບໍລິຈາກຈະ ບໍລິຈາກເງິນຈຳນວນຫຼາຍເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຕົນປະສົບຄວາມສຳເລັດ ເຊັ່ນ: ລູກຊາຍ ທີ່ບໍລິຈາກ ອາຄານໂດຍໃຊ້ຊື່ພໍ່ ເປັນຊື່ອາຄານ ຊຶ່ງການບໍລິຈາກດັ່ງກ່າວ ຍັງຢືນຄວາມຮູ້ສຶກການພິສູດຄວາມສຳເລັດນີ້ ໂດຍບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເຫດຜົນອື່ນໃນການບໍລິຈາກ ດັ່ງນັ້ນ ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນຈຳເປັນຕ້ອງສຶກສາຂໍ້ມູນ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງຜູ້ຄາດວ່າຈະເປັນຜູ້ບໍລິຈາກລາຍໃຫຍ່ແຕ່ລະລາຍໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະຫຼາຍໄດ້.

4.4. ການໄດ້ຮັບການຮ້ອງຂໍໃຫ້ບໍລິຈາກ (Being Asked) ເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ສຳຄັນຫຼາຍໃນການ ລະດົມທຶນ ບຸກຄົນທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຮ້ອງຂໍໃຫ້ບໍລິຈາກ ຊຶ່ງຈະຕ້ອງຮ້ອງຂໍດ້ວຍວິທີ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຈຳ ນວນຍອດເງິນບໍລິຈາກທີ່ເໝາະສົມ ບຸກຄົນ ແລະ ໜ່ວຍງານຈຳນວນຫຼາຍບໍ່ໄດ້ບໍລິຈາກຫຼາຍເທົ່າທີ່ຕົນມີ ຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຈາກເພາະເຂົາຖືກຮ້ອງຂໍໃນຈຳນວນທີ່ຕ່ຳກວ່າທີ່ເຂົາສາມາດຈະໃຫ້ໄດ້ ເພາະການ ທາບທາມໃຫ້ຜູ້ບໍລິຈາກຂາດປະສິດທິພາບ.

4.5. ການເຊື່ອໃນ (Belief in the Cause) ເປັນອົງປະກອບເບື້ອງຕົ້ນຂອງການບໍລິຈາກ ການສະແດງປະເດັນ ຫຼື ເຫດຜົນຂອງການໃຊ້ການສະໜັບສະໜູນ (Case for Support) ຂອງໂຮງຮຽນທີ່ ຊັດເຈນເປັນສິ່ງສຳຄັນຢ່າງຈຳເປັນຕ້ອງມີການສຶກສາ ຜູ້ຄາດວ່າຈະບໍລິຈາກມີຄວາມສົນໃຈ ແລະ ເຊື່ອໃນ ເລື່ອງໃດເພື່ອຫາວິທີການຮັບບໍລິຈາກທີ່ເໝາະສົມສອດຄ້ອງກັບເປົ້າໝາຍການລະດົມທຶນຂອງໂຮງຮຽນ.

4.6. ການສະໜັບສະໜູນຂອງສັງຄົມ (Community Support) ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຈາກສັງຄົມເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ເຮັດໃຫ້ຊຸມຊົນມີບົດບາດໃນການເປັນຜູ້ນຳໃນການລະດົມທຶນ.

4.7. ການແຂ່ງຂັນ (Competition) ສາມາດເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ສຳຄັນ ທັງໃນແງ່ພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ຍອດການບໍລິຈາກ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຊະນະເປັນສ່ວນປະກອບຂອງບຸກຄະລິກກະພາບຂອງບຸກຄົນ ຫຼາຍໆ ຄົນ ແລະ ຄວາມສຳເລັດໃນທຸລະກິດ ສາມາດໃຊ້ໃນການລະດົມທຶນ ທຳນອງດຽວກັນການກະຕຸ້ນ

ໃຫ້ເກີດການແຂ່ງຂັນເປັນແນວທາງການເພີ່ມຍອດບໍລິຈາກຊຶ່ງເປັນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງຄວາມສໍາເລັດຂອງການລະດົມທຶນ.

4.8. ຄວາມກະຕັນຍູ (Gratitude) ເປັນແຮງຈູງໃຈທີ່ຊົງພະລັງຂອງການບໍລິຈາກ ແລະ ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການລະດົມທຶນຂອງໂຮງຮຽນ ນັກຮຽນທີ່ສໍາເລັດການສຶກສາຈາກໂຮງຮຽນເຫັນຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະສະແດງຄວາມກະຕັນຍູຕໍ່ໂຮງຮຽນດ້ວຍການບໍລິຈາກໃຫ້ແກ່ໂຮງຮຽນ.

4.9. ຄວາມສະໝຸກສະໜານ (For Fun) ແຮງຈູງໃຈນີ້ອາດເອີ້ນວ່າ ຄວາມສະນຸກສະນານໃນການໃຫ້ ຊຶ່ງເປັນປະສົບການຂອງບຸກຄົນທົ່ວໄປ ທີ່ເຄີຍຊົນກັບການບໍລິຈາກດ້ວຍແຮງຈູງໃຈນີ້ໂອກາດທີ່ບຸກຄົນໄດ້ເຫັນວ່າເງິນຂອງຕົນມີຄຸນຄ່າໃນການເຮັດສິ່ງດີໆ ໃຫ້ເກີດຂຶ້ນຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ເກີດຈາກການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບບຸກຄົນອື່ນ ແລະ ໄດ້ຜົນງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ຮູ້ວ່າມີບຸກຄົນປະຕິບັດງານທີ່ເປັນປະໂຫຍດເພື່ອຄວາມດີກໍ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຮູ້ສຶກວ່າໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ກຸ້ມຄ່າ.

ສະຫຼຸບໄດ້: ການສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ເກີດຂຶ້ນກັບຜູ້ບໍລິຈາກນັ້ນ ມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຈໍາເປັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຊິ່ງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນຕ້ອງຮູ້ຈັກໝູນໃຊ້ແຮງຈູງໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຈາກແບບໃດແດ່ ໃນການລະດົມທຶນນັ້ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການໃຊ້ຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈແບບສາມັນຊົນທົ່ວໄປ ທີ່ເຂົາມີບົດຮຽນຊີວິດສາມັນສໍານຶກ ແລະ ສະແຫວງຫາຄວາມເຂົ້າໃຈບຸກຄົນຢ່າງແທ້ຈິງຄວາມສົນໃຈ ຄວາມທະເຍີທະຍານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຈິດວິທະຍາ ແລະ ທີ່ສໍາຄັນກວ່າສິ່ງອື່ນ ຄື ການເຮັດການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ມູນຜູ້ທີ່ຄາດວ່າຈະເປັນຜູ້ບໍລິຈາກທີ່ຖືກຕ້ອງ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ຂະບວນການລະດົມທຶນດໍາເນີນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

5. ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ

ໄມຕີ ຄໍາລິນາມ (2544:36) ແນວທາງການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນ:

1. ສໍາຫລວດຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນປະລິມານ ແລະ ຂໍ້ຄວາມຈໍາກັດຂອງການໃຊ້ເງິນໂຄງການງານ ຂອງທຸກໂຮງຮຽນທີ່ອາດນໍາມາເປັນງານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນໄດ້ສໍາຫລວດຂໍ້ມູນດ້ານສັງຄົມ ແລະ ຂໍ້ມູນໂຄງການສ້າງພື້ນຖານໃນເຂດພື້ນທີ່ບໍລິການ ສໍາຫລວດແນວໂນ້ມຄວາມຮ່ວມມືຂອງຊຸມຊົນທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນກັບໂຮງຮຽນທາງພາຍນອກ ແລ ອື່ນໆ.

2. ປະຊຸມປຶກສາຫາລືໃນລະດັບຜູ້ບໍລິຫານລະດັບໂຮງຮຽນ ໂດຍຍຶດໝັ້ນໃນຫລັກການ ແລະ ຮ່ວມມືກັນຫາແນວທາງປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການບໍລິຫານ.

3. ວາງແຜນການປະຕິບັດງານຮ່ວມກັນໃນລາຍລະອຽດເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ປະຕິບັດຕາມແຜນນັ້ນ.

4. ຕິດຕາມການປະຕິບັດງານຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນຢ່າງໃກ້ສິດເພື່ອສະໜັບສະໜູນສິ່ງເສີມບໍລິການອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ກໍາລັງໃຈແກ້ບັນຫາປະເມີນຜົນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.

5. ຄໍານຶ່ງເຖິງສິດທິປະໂຫຍດຂອງບຸກຄະລາກອນຕາມລະບຽບທີ່ຕັ້ງໄວ້.

6. ປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັນໃນເລື່ອງການໃຊ້ ແລະ ບັນຫາການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຮ່ວມກັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະ ລາຍງານບັນຫາ ອຸປະສັກ ແລະ ແນວທາງແກ້ໄຂປັບປຸງພັດທະນາຕາມລໍາດັບຂັ້ນເປັນປະຈໍາ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ.

7. ກຳນົດຫຼັກການວິທີການປົກຄອງບັງຄັບບັນຊາບຸກຄະລາກອນໃນລະຫວ່າງການໃຊ້ຄວາມຮ່ວມມື ກັນໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ທັງ 4 ດ້ານ ດັ່ງນີ້

1. ດ້ານບຸກຄະລາກອນ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຄູ-ອາຈານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຊຳນານ ໄປປະຕິບັດການ ສອນ ຫຼື ປະຕິບັດງານອື່ນຕ່າງໂຮງຮຽນໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາ ແລະ ລວມເຖິງການຈັດບຸກຄະລາ ກອນປະຈຳ ແລະ ບຸກຄະລາກອນອາສາສະໝັກຊົ່ວຄາວໄປປະຕິບັດວຽກງານໃນໂຮງຮຽນອື່ນນອກເຂດຂອງ ໂຮງຮຽນທີ່ຂາດແຄ້ນ ແລະ ຈຳເປັນ ໂດຍມີແນວທາງປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

1.1. ໃຫ້ທຸກໂຮງຮຽນໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ມີການຈັດ ຕາຕະລາງສອນໃຫ້ເອື້ອປະໂຫຍດຕໍ່ການບໍລິຫານງານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ບໍລິຫານຈັດການສຶກສາຮ່ວມ ກັນ.

1.2. ການຈັດບຸກຄະລາກອນໄປປະຕິບັດການສອນ ຫຼື ປະຕິບັດວຽກງານອື່ນຕ່າງໂຮງຮຽນໃຫ້ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງກຳນົດເວລາທີ່ແນ່ນອນຕາມຄວາມຈຳເປັນ ແຕ່ບໍ່ເກີນຄັ້ງລະ 1 ປີການສຶກສາ.

1.3. ໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ໄປປະຕິບັດການສອນ ຫຼື ປະຕິບັດວຽກງານອື່ນຕ່າງໂຮງຮຽນເວລາມາປະຕິບັດ ວຽກງານ ໂຮງຮຽນທີ່ໄປປະຕິບັດການສອນ ຫຼື ປະຕິບັດວຽກງານອື່ນໆ ແລະ ໃຫ້ຖືວ່າເວລາຂອງການ ເດີນທາງໄປປະຕິບັດວຽກງານຕ່າງໂຮງຮຽນນັ້ນ ເປັນເວລາປະຕິບັດວຽກງານໂດຍໃຫ້ໂຮງຮຽນທີ່ບຸກຄະລາ ກອນໄປປະຕິບັດວຽກງານດັ່ງກ່າວສົ່ງເອກະສານຫຼັກຖານລົງບັນຊີເວລາປະຕິບັດວຽກງານ ປະຈຳຕາມເວລາ ທີ່ກຳນົດ.

1.4. ໂຮງຮຽນໃດໄດ້ຮັບບຸກຄະລາກອນຕ່າງໂຮງຮຽນມາປະຕິບັດການສອນ ຫຼື ປະຕິບັດວຽກງານ ອື່ນໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນນັ້ນອຳນາດບັງຄັບບັນຊາບຸກຄະລາກອນຜູ້ນັ້ນດ້ວຍ.

1.5. ຜົນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນຕ່າງໂຮງຮຽນທີ່ປະຕິບັດການສອນ ຫຼື ປະຕິບັດວຽກ ງານອື່ນຕ່າງໂຮງຮຽນໃຫ້ນຳໄປປະກອບການພິຈາລະນາຄວາມດີຜົນງານປະຈຳປີດ້ວຍ.

2. ດ້ານການເງິນ ແລະ ພັດສະດຸ ໝາຍເຖິງ ການປະຕິບັດຕາມລະບຽບຂອງວຽກງານ ແລະ ຄຳສັ່ງ ມອບອຳນາດຂອງກົມສາມັນສຶກສາທີ່ກ່ຽວກັບການເງິນ ການພັດສະດຸ ເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ສຶກສາໂດຍມີແນວປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

2.1. ການສະເໜີຂອງງົບປະມານ ການຈັດສັນເງິນງົບປະມານເພື່ອໃຊ້ໃນການດຳເນີນວຽກງານຂອງ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາ, ການຈ່າຍ ແລະ ການກໍ່ໜີ້ຜູກພັນເງິນງົບປະມານຂອງໂຮງຮຽນດັ່ງກ່າວໃຫ້ເປັນ ໄປຕາມຄຳສັ່ງມອບໝາຍອຳນາດຂອງກົມສາມັນສຶກສາ.

2.2. ເງິນ ແລະ ຊັບສິນທີ່ມີຜູ້ບໍລິຈາກໂດຍມີວັດຖຸຈຸດປະສົງສະໜັບສະໜູນສິ່ງເສີມການດຳເນີນ ງານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ເປັນປະທານກຳມະການຂອງໂຮງຮຽນ.

2.3. ການໃຊ້ຈ່າຍເງິນບຳລຸງການສຶກສາ ເພື່ອເອື້ອຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນໃຫ້ເປັນໄປຕາມທີ່ສຳນັກງານທີ່ສົ່ງເສີມ.

2.4. ກໍລະນີການປ່ຽນແປງປະທານກຳມະການບໍລິຫານຂອງໂຮງຮຽນໃຫ້ສົ່ງມອບເງິນ ແລະ ຊັບ ສິນ (ຖ້າມີ) ໂດຍຈັດເຮັດເປັນຫຼັກຖານສົ່ງມອບໃຫ້ຕໍ່ກັນ.

2.5. ໃຫ້ຄະນະກຳມະການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ຕ້ອງມີແຜນໃນການໃຊ້ຈ່າຍເງິນ ແລະ ການໃຊ້ພັດສະດຸຮ່ວມກັນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຜນປະຕິບັດການປະຈຳປີ.

2.6. ໃຫ້ປະທານກຳມະການບໍລິຫານຂອງໂຮງຮຽນ ຈະຕ້ອງແຈ້ງລາຍລະອຽດການຮັບ-ຈ່າຍເງິນຕາມຂໍ້ 2.1 ແລະ ຂໍ້ 2.2 ໃຫ້ຄະນະກຳມະການບໍລິຫານຂອງໂຮງຮຽນຮັບຮູ້ທຸກໆເດືອນ.

3. ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ໝາຍເຖິງ ການປະສານ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ລວມກັນ ໂດຍມີແນວປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

3.1. ຜູ້ບໍລິຫານສະຖານສຶກສາສາມາດອະນຸຍາດໃຫ້ໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ ເຊັ່ນ: ອາຄານຮຽນ ອາຄານປະກອບ ແລະ ສິ່ງກໍ່ສ້າງຕ່າງໆ ໃນສະຖານສຶກສາໄດ້.

3.2. ການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ຈະຕ້ອງມີການບັນທຶກຂໍອະນຸຍາດທຸກຄັ້ງໂດຍມີຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍເປັນຜູ້ອະນຸມັດ.

3.3. ໂຮງຮຽນທີ່ຢູ່ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາດຽວກັນຕ້ອງໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ຮ່ວມກັນ.

4. ດ້ານສີ່ ແລະ ນະວັດຕະກຳ ໝາຍເຖິງ ການປະສານ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການໃຊ້ສີ່ ແລະ ນະວັດຕະກຳເພື່ອພັດທະນາຄຸນນະພາບການສຶກສາຮ່ວມກັນໂດຍມີແນວປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

4.1. ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນມີອຳນາດໃນການອະນຸມັດການຍື່ມສື່ການຮຽນການສອນໄດ້.

4.2. ການຍື່ມສື່ການຮຽນການສອນຕ້ອງມີການບັນທຶກຂໍອະນຸຍາດທຸກຄັ້ງໂດຍມີຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍເປັນຜູ້ອະນຸມັດໂຄງການ.

4.3. ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແມ່ນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງລະດັບດຽວກັນຕ້ອງໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືເມື່ອໃນການໃຫ້ຍື່ມສື່ການຮຽນການສອນຮ່ວມກັນ.

4.4. ໂຮງຮຽນແຕ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ຕ້ອງມີການສະຫຼຸບຂໍ້ມູນການໃຊ້ສື່ການຮຽນການສອນຮ່ວມກັນ.

6. ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ຄັ້ງນີ້, ໄດ້ມີຜູ້ເຮັດການສຶກສາໂດຍມີຜົນດັ່ງນີ້.

ນົງລາມ ເສດພານີ ແລະ ຄົນອື່ນໆ (2541:54) ໄດ້ສຶກສາຊັບພະຍາກອນສ່ວນໃຫຍ່ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ຈັດຫາ ຈັດຊື້ ຫຼື ຈັດຈ້າງຈາກເງິນງົບປະມານຂອງລັດຊັບພະຍາກອນທີ່ເກີດຈາກແຫ່ງອື່ນໆ ເຊັ່ນ ເງິນອຸດໜຸນຈາກທ້ອງຖິ່ນມີສ່ວນໜ້ອຍ ໃນຂະນະທີ່ເງິນນອກງົບປະມານໃນສ່ວນຂອງເງິນບໍລິຈາກເງິນກູ້ ແລະ ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຕ່າງປະເທດທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາມີໜ້ອຍ ບົດບາດຂອງພາກລັດຄວນປັບປ່ຽນໄປຈາກຜູ້ຈັດການສຶກສາ ແລະ ເປັນຜູ້ຄວບຄຸມການຈັດການສຶກສາຂອງຜູ້ອື່ນມາເປັນຜູ້ສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ ຝ່າຍອື່ນໆ ບໍ່ວ່າຈະເປັນເອກະຊົນ ຊຸມຊົນ ສະຖານປະກອບການໃຫ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາເພື່ອລະດົມເງິນທຶນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຈາກແຫ່ງຕ່າງໆ ມາໃຊ້ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເມື່ອມີຄວາມປ່ຽນແປງຢ່າງມີຜົນເກີດຂຶ້ນໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໃຫ້ເອກະຊົນ ຊຸມ

ຊົນ ແລະ ປະຊາຊົນເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ອັນເປັນກົນໄກເພື່ອໃຫ້ການສຶກສາມີຮູບແບບທີ່ຫຼາກຫຼາຍໂດຍ ອັດຕະໂນມັດ ແລະ ຍັງຊ່ວຍໃຫ້ລະບົບການສຶກສາມີຄວາມເຂັ້ມແຂງສາມາດປັບຕົວໃຫ້ເໝາະສົມກັບການ ປ່ຽນແປງໄດ້ດ້ວຍ.

ຈິດຕິມາ ວົງອາສາ (2547:71-74) ໄດ້ສຶກສາການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງໂຮງຮຽນເອກະຊົນ ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາສະພາບປັດຈຸບັນ, ບັນຫາ ຂໍ້ສະເໜີແນະ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບແນວທາງ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງໂຮງຮຽນເອກະຊົນໃນແຂວງລຳພູນ ປະເທດໄທ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 350 ຄົນ. ເຄື່ອງມືມີ ແບບສອບຖາມຊະນິດກວດສອບລາຍການ, ແບບມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ ແລະ ແບບປາຍເປີດ. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ຫາຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ:

ດ້ານການວາງແຜນ: ຜູ້ປົກຄອງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາ ຫຼື ຈັດລຳດັບຄວາມ ສຳຄັນຂອງງານ, ໂຄງການ ແລະ ມີຄວາມຕ້ອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດຕາມແຜນປະຕິບັດການ ຂອງໂຮງຮຽນ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນສະເໜີຄວາມຄິດເຫັນເພື່ອໃຊ້ປະກອບການວາງແຜນສູງທີ່ສຸດ.

ດ້ານການຈັດອົງກອນ: ຜູ້ປົກຄອງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາສັນຫາບຸກຄະລາກອນ ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ມີຄວາມຕ້ອງການສະເໜີແນະຕໍ່ໂຮງຮຽນເພື່ອນຳຜູ້ຮູ້ໃນຊຸມຊົນມາໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແກ່ນັກຮຽນສູງທີ່ສຸດ.

ດ້ານການນຳ: ຜູ້ປົກຄອງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະເໜີຄວາມຄິດຄວາມເຫັນໃນການ ພັດທະນາຫຼັກສູດ ແລະ ການສອນຂອງຄູໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ມີຄວາມ ຕ້ອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຜີຍແຜ່ປະຊາສຳພັນຜົນງານຂອງໂຮງຮຽນສູງທີ່ສຸດ.

ດ້ານການຄວບຄຸມ: ຜູ້ປົກຄອງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບການໃຊ້ງົບປະມານຂອງ ໂຮງຮຽນ ແລະ ມີຄວາມຕ້ອງການຮ່ວມຄວບຄຸມເບິ່ງປະພຶດຂອງນັກຮຽນສູງທີ່ສຸດ.

ບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີໃນການແກ້ບັນຫາກ່ຽວກັບ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມພົບວ່າໂຮງຮຽນ ເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປົກຄອງເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໜ້ອຍ, ຜູ້ປົກຄອງບໍ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນການບໍລິຫານ ໂຮງຮຽນ ແລະ ບໍ່ມີເວລາ ແລະ ໂອກາດທີ່ຈະຕິດຕໍ່ກັບທາງໂຮງຮຽນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ. ແນວທາງແກ້ໄຂຄື ໂຮງຮຽນຄວນເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ປົກຄອງເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ແຈ້ງ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການດຳເນີນງານຂອງໂຮງຮຽນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ:

1. ບັນຫາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາຂອງຄະນະກຳມະການສະຖານສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ ໂດຍລວມ ແລະ ແຕ່ລະລາຍດ້ານຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຖ້າລຽງລຳດັບຈາກຫຼາຍໄປຫນ້ອຍຄື: ດ້ານການ ບໍລິຫານບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານການ ບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່.

2. ແນວທາງແກ້ໄຂບັນຫາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາພົບວ່າ:

2.1. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ຄວນພັດທະນາຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດໜ້າທີ່ກ່ຽວກັບການບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານໃນໂຮງຮຽນ, ຕ້ອງມີການຈັດສັນໜ້າທີ່ ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ຫຼື ມອບໝາຍໜ້າທີ່ ການປະເມີນການປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄົນ.

2.2. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຄວນໃຫ້ມີການຈັດການວັດຖຸອຸປະກອນທີ່ມີຢູ່ໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນການວິເຄາະການໃຊ້ ມີການລົງທະບຽນ ແລະ ແຈກຈ່າຍວັດຖຸ ການປະເມີນການໃຊ້ວັດຖຸ ແລະ ການປັບປຸງເພື່ອເຮັດໃຫ້ຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ພັດທະນາການດຳເນີນງານເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

2.3. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ຄວນຈັດໃຫ້ມີຄະນະກຳມະການ, ຈັດຫາງົບປະມານເພື່ອພັດທະນາສະຖາບັນການສຶກສາ, ວາງແຜນການໃຊ້ງົບປະມານ ແລະ ຕິດຕາມປະເມີນຜົນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານ ຂອງໂຮງຮຽນຈັດສັນການໃຊ້ງົບປະມານໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ສະໜອງໂຄງການກິດຈະກຳການປະຕິບັດຕ່າງໆ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ມີການປະເມີນ ລະບົບງົບປະມານ ການລະດົມ ແລະ ສັນຫາງົບປະມານເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງອົງການ ໃຫ້ພັດທະນາງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

2.4. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຄວນມີການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນການໃຊ້ ການວິເຄາະ ແລະ ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ການລະດົມ ແລະ ສະແຫວງຫາ ການຈັດສັນ ແລະ ໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ ການເບິ່ງແຍງດູແລ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາ ລວມທັງການປະເມີນການໃຊ້ ແລະ ປັບປຸງພັດທະນາພ້ອມທີ່ຈະໃຊ້ງານຢູ່ທຸກເວລາ.

ນິພົນ ເທດນ້ອຍ (2542: 42) ໄດ້ເຮັດການວິໄຈບັນຫາປະຕິບັດວຽກງານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາ ສັງກັດກົມສາມັນສຶກສາແຂວງຂອນແກ່ນພົບວ່າ

1. ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາ ມີບັນຫາການປະຕິບັດວຽກງານໃນພາບລວມ ແລະ ຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ໂດຍໂຮງຮຽນຂະໜາດໃຫຍ່ມີບັນຫາຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ທັງໃນພາບລວມ ແລະ ຫຼາຍດ້ານ, ໂຮງຮຽນຂະໜາດກາງມີບັນຫາໃນພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ເມື່ອຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານມີບັນຫາຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ 2 ດ້ານ ຄື ດ້ານການວາງແຜນງານ ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານງານພັດສະດຸ ສ່ວນດ້ານອື່ນໆ ມີບັນຫາຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ແລະ ໂຮງຮຽນຂະໜາດນ້ອຍມີບັນຫາຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ທັງໃນພາບລວມ ແລະ ຫຼາຍດ້ານ.

2. ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາທີ່ມີຂະໜາດຕ່າງກັນມີລະດັບບັນຫາທັງໃນພາບລວມ ແລະ ຫຼາຍດ້ານແຕກຕ່າງ ກັນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານສະຖິຕິລະດັບ .01 ໂດຍໂຮງຮຽນຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ ມີບັນຫາຫຼາຍກວ່າໂຮງຮຽນຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ໂຮງຮຽນຂະໜາດນ້ອຍມີບັນຫາຫຼາຍກວ່າໂຮງຮຽນຂະໜາດກາງ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ລະດັບ .05

ຜົນການຄົ້ນວ້າໄດ້ພົບວ່າ:

1. ຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາມີຄວາມເຫັນຕໍ່ບົດບາດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານສະຖາບັນການສຶກສາໂດຍລວມໃນອັນດັບຫຼາຍ ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ມີຄວາມເຫັນວ່າມີສ່ວນຮ່ວມໃນລະດັບຫຼາຍຄືກັນ.

2. ຄະນະກຳມະການສະຖາບັນສຶກສາທີ່ມີສະຖານະພາບຕ່າງກັນມີຄວາມເຫັນຕໍ່ລະດັບບົດບາດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານສະຖາບັນສຶກສາບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ. ແຕ່ປຽບທຽບຕາມຂະໜາດໂຮງຮຽນພົບວ່າມີຄວາມເຫັນແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0,05

3. ຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານໄດ້ສະເໜີບົດບາດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານສະຖາບັນສຶກສາໃນເມືອງຍາງຕະຫຼາດ ແຂວງກາລະສິນລຽງຕາມລຳດັບຫຼາຍ ຫາໜ້ອຍໃນ 3 ລຳດັບທຳອິດດັ່ງນີ້ ການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳທາງວິຊາການຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ, ການເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຫັນດີການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຊ່ວຍໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການສຶກສາ.

ສະໄໝ ທະມານິນ (2554:135-139) ໄດ້ສຶກສາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາ ສັງກັດເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາສະກົນນະຄອນເຂດ 1 ປະເທດໄທ. ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອ, 1. ສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ, 2. ປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານໃນໂຮງຮຽນທີ່ມີຂະໜາດຕ່າງກັນ 3. ປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ມີສະຖານະພາບຕ່າງກັນ ແລະ 4. ສຶກສາບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງໄດ້ແກ່: ຄະນະກຳມະການສະຖາບັນສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຈຳນວນ 324 ຄົນ. ເຄື່ອງມືການວິໄຈມີ ແບບສອບຖາມ ແບບສຳພາດ. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ຫາຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການທົດສອບສົມມຸດຕິຖານໃຊ້ F- test ຊະນິດ One - Way ANOVA ແລະປຽບທຽບລາຍຄ່າຕາມວິທີຂອງ Scheffe'

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ພົບວ່າ:

1. ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຂອງໂຮງຮຽນ ສັງກັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາສະກົນນະຄອນ ເຂດ 1 ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

2. ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ ຂອງໂຮງຮຽນສັງກັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາສະກົນນະຄອນ ເຂດ 1 ມີຂະໜາດຕ່າງກັນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

3. ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຂອງໂຮງຮຽນ ສັງກັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາສະກົນນະຄອນ ເຂດ 1 ທີ່ມີສະຖານະພາບຕ່າງກັນ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0,05.

4. ບັນຫາທີ່ພົບທີ່ສຸດໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຄື ຄະນະກຳມະການມີເວລາໜ້ອຍຈຶ່ງມອບໝາຍໃຫ້ຄູເຮັດພຽງຝ່າຍດຽວ, ງົບປະມານບໍ່ພຽງພໍ, ຄະນະກຳມະການຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມ. ວິທີການແກ້ໄຂຄື ຄວນຫາເວລາ ແລະ ໂອກາດໃຫ້ຄະນະກຳມະການມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ຫຼາຍ, ຊື້ແຈງໃຫ້ຄະນະກຳມະການເຂົ້າໃຈເລື່ອງງົບປະມານຢ່າງໂປ່ງໃສ ແລະ ກວດສອບໄດ້, ໜ່ວຍງານຕົ້ນສັງກັດຕ້ອງຈັດສັນບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພຽງພໍ, ແລະ ຄວນຈັດໃຫ້ມີຄ່າຕອບແທນແກ່ຄະນະກຳມະການໃນເວລາປະຊຸມ.

Feng (1997:24) ໄດ້ສຶກສາວິໄຈເລື່ອງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການໂຮງຮຽນລັດເຄນຕັກກິ. ຜົນການວິໄຈສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຄະນະກຳມະການໂຮງຮຽນປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ຄົບຖ້ວນຕາມກົດໝາຍຄິດເປັນເປີເຊັນ 20%. ກຳມະການສ່ວນທີ່ຍັງເຫຼືອປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ພຽງບາງສ່ວນ ໂດຍໂຮງຮຽນໄດ້ຮັບຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຢ່າງເປັນຮູບປະທຳຈາກຄະນະກຳມະການໃນດ້ານການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ປະຊາສຳພັນໂຮງຮຽນໃຊ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຮຽນ, ປັບປຸງຫຼັກສູດ, ຊອກຫາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງຄຸ້ມຄ່າ. ສ່ວນບັນຫາກ່ຽວກັບຄະນະກຳມະການໂຮງຮຽນທີ່ສຳຄັນໄດ້ແກ່ ການບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກງານຂອງສະມາຄົມຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ, ຄະນະກຳມະການໂຮງຮຽນມີວິໄສທັດສັ້ນ, ມີເວລາບໍ່ພຽງພໍ, ຂາດປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານ.

Rideout (1997:185) ໄດ້ສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຈັດການແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງໂຮງຮຽນໃນນິວຟິນຄ໌ແລນ ແລະ ລາບຣາດອຣ໌ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າຜູ້ປົກຄອງບໍ່ໄດ້ເຄີຍເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາເລີຍ ສ່ວນຄູ-ອາຈານມີບົດບາດຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາພຽງເລັກນ້ອຍ ແລະ ໃນຂອບເຂດຈຳກັດ ສ່ວນຜູ້ບໍລິຫານມີບົດບາດສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍທີ່ສຸດ ທັງຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ສະພາໂຮງຮຽນເຮັດໜ້າທີ່ໃຫ້ຄຳປຶກສາຫາລືໃນການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວ ແລະ ທັງ 4 ກຸ່ມບໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີການກະຈາຍອຳນາດໃນການສົ່ງງົບປະມານ ມາຍັງໂຮງຮຽນ ແລະ ມີອຳນາດໃນການບໍລິຫານຈັດບຸກຄະລາກອນໂດຍກົງຕະຫຼອດປັບປຸງຫຼັກສູດລະດັບທ້ອງຖິ່ນໄດ້.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ພົບວ່າ:

ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງບໍ່ມີປະສິດທິພາບເກີດຈາກຄວາມບົກຜ່ອງໃນການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ບັນຫາການມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ແກ່ລະດັບຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ການເຂົ້າຮ່ວມພຽງເລື່ອງດຽວ, ການເຂົ້າຮ່ວມໂດຍຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈໃນສະຖານະການທັງໝົດ, ຂາດຂໍ້ຕົກລົງໃນຂອບເຂດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ.

ຈາກການສຶກສາງານຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ສຶກສາມານັ້ນ ຜູ້ຄົນຄວ້າສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ນັ້ນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຊ່ວຍພັດທະນາໂຮງຮຽນ ຫຼື ສະຖາບັນການສຶກສາທຸກລະດັບໃຫ້ເປັນໄປໃນທາງບວກ ແລະ ສາມາດເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການວຽກງານໃນດ້ານຕ່າງໆ ໂດຍສະເພາະວຽກງານດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ດັ່ງນັ້ນ; ໃນການບໍລິຫານວຽກງານຕ່າງໆໃນໂຮງຮຽນ ຫຼື ສະຖາບັນການສຶກສາທຸກລະດັບຕ້ອງເປີດໂອກາດໃຫ້ຊຸມຊົນ, ຄູ-ອາຈານພະນັກງານ, ນັກຮຽນຮູ້, ນັກສຶກສາເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຫ້ຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ, ການວາງແຜນການຕັດສິນໃຈ, ການປະຕິບັດ, ຄວບຄຸມ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນຕາມພາລະບົດບາດໜ້າທີ່ຂອງແຕ່ລະຝ່າຍເພື່ອພ້ອມກັນພັດທະນາໂຮງຮຽນ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ.

ບົດທີ 3

ວິທີການດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ເປັນການສຳຫຼວດຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນໃນໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ໃນຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ແລະ ສຶກສາບັນຫາຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນສຶກສາສິງ ຕາມ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ດັ່ງນັ້ນ; ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ດຳເນີນການສຶກສາຕາມຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.
2. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ.
3. ວິທີການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ.
4. ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.
5. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

1. ປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທັງໝົດທີ່ ສອນຢູ່ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງຈຳນວນ 104 ຄົນມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້:

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ແກ່: ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງ ວຽງຈັນ. ໃນສົກປີ 2013-2014 ຈຳນວນ 6 ແຫ່ງ ຄື ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງຂົວຫຼວງ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງສີ ຖານເໜືອ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງບ້ານຫ້ອມ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງນາຊາຍທອງ, ມັດທະຍົມສົມບູນສົງດົງໂດກ ມັດທະຍົມປາຍສົງໂສກປ່າຫຼວງ ເຊິ່ງມີປະຊາກອນ (ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ) ທັງໝົດຈຳນວນ 104 ຄົນ. ມີຜູ້ ບໍລິຫານ 12 ຄົນ ແລະ ຄູ-ອາຈານທັງໝົດ 92 ຄົນ. ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຈຳນວນກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕາມທີ່ຕ້ອງການ ດັ່ງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້:

ຕາຕະລາງທີ 1: ຕາຕະລາງສະແດງຈຳນວນປະຊາກອນ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ລາຍການ	ມປ	ມສ	ມຕ	ມຕ	ມຕ	ມຕ
	ໂສກປ່າຫຼວງ	ດົງໂດກ	ສີຖານເໜືອ	ຂົວຫຼວງ	ບ້ານຫ້ອມ	ນາຊາຍທອງ
ປະຊາກອນ	25	26	14	17	10	12
ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ						
ທັງໝົດ	$25+26+14+17+10+12 = 104$					

- ຜູ້ບໍລິຫານ ປະກອບດ້ວຍ (ຜູ້ອຳນວຍການ, ຮອງອຳນວຍການ) ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງລວມມີ 12 ຄົນ.
- ຄູ-ອາຈານສອນທີ່ເປັນພະນັກງານຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງລວມມີ 92 ຄົນ.
- ການໄດ້ມາຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍແຕ່ລະໂຮງຮຽນ ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າດຳເນີນການເລືອກແບບເຈາະຈົງ (purposive sampling).

2. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນຄັ້ງນີ້ ເປັນແບບສອບຖາມ (Questionnaires) ໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 3 ຕອນ ດັ່ງນີ້:

ຕອນທີ 1 ເປັນແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມປະເພດກວດສອບລາຍການ (Checklist) ເຊິ່ງຖາມກ່ຽວກັບ ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບ່ອນປະຈຳການ.

ຕອນທີ 2 ເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນປະເມີນຄ່າ 5 ລະດັບ (Rating Scale)

- 5 ຄະແນນ ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍທີ່ສຸດ.
- 4 ຄະແນນ ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍ.
- 3 ຄະແນນ ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມປານກາງ.
- 2 ຄະແນນ ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມໜ້ອຍ.
- 1 ຄະແນນ ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມໜ້ອຍທີ່ສຸດ.

ຕອນທີ 3 ເປັນຄຳຖາມປາຍເປີດກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາເປັນແບບສອບຖາມເປີດເພື່ອໃຫ້ມີການສະເໜີບັນຫາສະພາບດຳເນີນການເພີ່ມເຕີມ.

3. ຂັ້ນຕອນການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ

3.1 ການສ້າງ ແລະ ຫາຄຸນນະພາບຂອງແບບສອບຖາມ

1. ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເອກະສານ, ບົດຄົ້ນຄວ້າ, ແນວຄິດທົດສະດີກ່ຽວກັບການບໍລິຫານ, ແນວຄິດທົດສະດີການມີສ່ວນຮ່ວມ, ໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

2. ສຶກສາວິທີການສ້າງແບບສອບຖາມເພື່ອຫາຄວາມສອດຄ່ອງຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

3. ນຳຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສຶກສາເອກະສານມາສ້າງເປັນແບບສອບຖາມຕາມຂອບແນວຄິດຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

4. ນຳແບບສອບຖາມສະເໜີອາຈານທີ່ປຶກສາເພື່ອກວດສອບດ້ານເນື້ອໃນ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງແບບສອບຖາມ, ຈາກນັ້ນນຳມາປັບປຸງແກ້ໄຂ.

5. ນຳແບບສອບຖາມສະເໜີຜູ້ຊ່ຽວຊານຈຳນວນ 3 ທ່ານເພື່ອພິຈາລະນາຄວາມທ່ຽງຕົງ ຫຼື ຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານເນື້ອໃນ, ຈາກນັ້ນນຳມາຫາຄ່າຄວາມສອດຄ່ອງຄ່າ IOC. ຄັດເລືອກຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ມີຄ່າຄວາມສອດຄ່ອງຕັ້ງແຕ່ 0.5 ຂຶ້ນໄປມາສ້າງເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບ.

6. ນຳແບບສອບຖາມສະເໜີອາຈານທີ່ປຶກສາເພື່ອພິຈາລະນາກວດສອບອີກຄັ້ງໜຶ່ງ ແລ້ວປັບປຸງແກ້ໄຂເພື່ອນຳໄປທົດລອງໃຊ້.

7. ນຳແບບສອບຖາມສະບັບແກ້ສົມບູນແລ້ວໄປທົດລອງໃຊ້ (Try-out) ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍຈຳນວນ 30 ຄົນ.

8. ນຳຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການທົດລອງໃຊ້ມາຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (reliability) ຂອງແບບສອບຖາມໂດຍໃຊ້ຄ່າສຳປະສິດແອວຟາ (Coefficient-Alpha) ຕາມວິທີການຂອງຄອນບາຄ໌ (Cronbach) ບຸນຊົມສີສະອາດ (2551:116-119) ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ຕ້ອງມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.75. ນຳແບບສອບຖາມມາປັບປຸງແກ້ໄຂ ແລະ ເຮັດເປັນສະບັບສົມບູນແລ້ວນຳໄປເກັບຂໍ້ມູນກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.

3.2. ການສ້າງ ແລະ ການຫາຄຸນນະພາບຂອງແບບສອບຖາມປາຍເປີດ.

1. ສຶກສາເອກະສານກ່ຽວກັບການສ້າງແບບສອບຖາມ ແບບປາຍເປີດ.
2. ກຳນົດຂອບເຂດໃນການສ້າງແບບສອບຖາມປາຍເປີດກ່ຽວກັບບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູອາຈານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ໃນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່.
3. ສ້າງຮ່າງແບບສອບຖາມແບບປາຍເປີດ ກ່ຽວກັບບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງຄູອາຈານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ, ແລ້ວນຳສະເໜີອາຈານທີ່ປຶກສາເພື່ອກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມ. ຈາກນັ້ນ, ນຳມາປັບປຸງແກ້ໄຂ ແລະ ຈັດພິມເພື່ອດຳເນີນເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປ.

4. ວິທີການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ

ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄດ້ດຳເນີນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນຕາມລຳດັບຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ໜັງສືຈາກ ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ເຖິງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ເພື່ອຂໍອະນຸຍາດ ເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນນຳ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ທັງ 6 ແຫ່ງທີ່ເປັນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ .
2. ຫຼັງຈາກໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ແລະ ໄດ້ຮັບໜັງສືອະນຸມັດເກັບຂໍ້ມູນແລ້ວຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຕິດຕໍ່ປະສານງານ ແລະ ນັດໝາຍວັນເວລາກັບໂຮງຮຽນແຕ່ລະແຫ່ງ ເພື່ອຂໍອະນຸຍາດເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ.
3. ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້ານຳແບບສອບຖາມ, ພ້ອມດ້ວຍໜັງສືອະນຸມັດເຖິງຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ເພື່ອຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນດ້ວຍຕົນເອງ.
4. ນຳຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກແບບສອບຖາມ ກັບຄືນມາກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ສົມບູນຂອງການຕອບແບບສອບຖາມ ເພື່ອນຳໄປໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປ.

5. ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ໂປຼແກຼມຄອມພິວເຕີສໍາເລັດຮູບ ເຊິ່ງນຳໃຊ້ຄ່າສະຖິຕິຕ່າງໆດັ່ງນີ້:

1. ວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ານສະຖານະພາບຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູອາຈານໂດຍຫາຄວາມຖີ່ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍ (%).

2. ວິເຄາະລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູອາຈານໂດຍການຫາຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{x}) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (S.D) ການແປຄວາມໝາຍຂອງຄ່າສະເລ່ຍຄະແນນທີ່ສະແດງລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ຜູ້ຄົນຄວ້ານຳໃຊ້ແປຜົນ. ບຸນຊົມ ສີສະອາດ (2551:121) ດັ່ງນີ້:

ຄ່າສະເລ່ຍ 4.51-5.00 ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ.

ຄ່າສະເລ່ຍ 3.51-4.50 ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ຄ່າສະເລ່ຍ 2.51-3.50 ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ.

ຄ່າສະເລ່ຍ 1.51-2. 50 ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບນ້ອຍ.

ຄ່າສະເລ່ຍ 1.00-1.50 ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບນ້ອຍທີ່ສຸດ.

3. ວິເຄາະຂໍ້ມູນປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານບຸກຄົນດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ຄື: ມັດທະຍົມສຶກສາສິງຕົ້ນຂົວຫຼວງ, ມັດທະຍົມສຶກສາສິງຕົ້ນສີຖານເໜືອ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງຕົ້ນບ້ານຫ້ອມ, ມັດທະຍົມສຶກສາສິງຕົ້ນນາຊາຍທອງ, ມັດທະຍົມສຶກສາສິງຕອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ, ມັດທະຍົມສຶກສາສິງສົມບູນດົງໂດກ ໂດຍໃຊ້ F-test (One-way ANOVA).

4. ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມປາຍເປີດກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍສະຫຼຸບຄວາມເຫັນທີ່ໄດ້ຈາກແບບສອບຖາມແລ້ວນຳສະເໜີໃນຮູບແບບລຽງຄວາມ.

6. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄດ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ ຄື :

1. ສະຖິຕິພື້ນຖານທີ່ໃຊ້
 - ຄວາມຖີ່ (Frequency)
 - ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ %(Percentage)
 - ຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{x}) (Arithmetic Mean)
 - ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation) (S.D.)

2. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ກວດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງເຄື່ອງມື

- ຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນແບບສອບຖາມໂດຍໃຊ້ຄ່າສຳປະສິດສຳພັນແອວຟາ (Alpha-Coefficient) ຕາມວິທີການຂອງຄອນບາຄ໌ (Cronbach).

- ວິທີທົດສອບສົມມຸດຕິຖານເພື່ອປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິ F-test.

ບົດທີ 4

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໃນຄັ້ງນີ້, ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງ, ປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງ ຄື ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງຂົວຫຼວງ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງສີຖານເໜືອ ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງບ້ານຫ້ອມ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງນາຊາຍທອງ, ມັດທະຍົມປາຍສົງໂສກປ່າຫຼວງ, ມັດທະຍົມສົງສົມບູນດົງໂດກ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ. ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະເໜີຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ສັນຍາລັກຂອງສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

n ແທນຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງ

\bar{X} ແທນຄ່າສະເລ່ຍ (mean)

S.D ແທນຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation)

F ແທນຄ່າສະຖິຕິທິແທັດ (F-test)

p-value ແທນຄ່າຄວາມໜ້າຈະເປັນຂອງການມີໄນຍະສຳຄັນທາງສະຖິຕິ

2. ສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງທັງ 6 ແຫ່ງ

2.1 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຜົນຂອງການວິເຄາະຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມຈຳນວນ 104 ຄົນ ກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນລາຍລະອຽດດັ່ງຕາຕະລາງທີ 2.

ຕາຕະລາງທີ 2: ຈຳນວນ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ	ຈຳນວນ	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
<u>ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ</u>		
1) ຜູ້ບໍລິຫານ	12	11.5
2) ຄູ-ອາຈານ	92	88.5
	104	100
<u>ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ</u>		
1) ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນຂົວຫລວງ	17	16.3
2) ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນສີຖານ	14	13.5
3) ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນບ້ານຫ້ອມ	10	9.6
4) ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ	12	11.5
5) ມັດທະຍົມຕອນປາຍໂສກປ່າຫລວງ	25	24.0
6) ມັດທະຍົມສົມບູນດົງໂດກ	26	25.0
ລວມ	104	100%

ຈາກຕາຕະລາງທີ 2 ເຫັນວ່າຈຳນວນຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານທັງໝົດທີ່ຢູ່ໃນມັດທະຍົມສິງທັງ 6 ແຫ່ງ ຈຳນວນ 12 ຄົນ ເທົ່າກັບ 11.5%, ແລະ ຄູ-ອາຈານທັງໝົດໃນມັດທະຍົມສິງທັງ 6 ແຫ່ງ ຈຳນວນ 92 ຄົນ ຊຶ່ງກວມເອົາ 88.5% .ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕົ້ນສິງຂົວຫລວງຈຳນວນ 17 ຄົນ ເທົ່າກັບ 16.3%. ມັດທະຍົມຕົ້ນສິງສີຖານຈຳນວນ 14 ຄົນ ເທົ່າ 13.5%. ມັດທະຍົມຕົ້ນສິງບ້ານຫ້ອມຈຳນວນ 10 ຄົນ ເທົ່າກັບ 9.6%. ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນສິງນາຊາຍທອງຈຳນວນ 12 ຄົນ ເທົ່າກັບ 11.5%. ມັດທະຍົມປາຍສິງໂສກປ່າຫລວງຈຳນວນ 25 ຄົນ ເທົ່າກັບ 24.0% ແລະ ມັດທະຍົມສົມບູນສິງດົງໂດກ 26 ຄົນ ເທົ່າກັບ 25.0%

2.2 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ໂດຍພາບລວມ ແລະ ລາຍດ້ານເຊິ່ງໄດ້ຈາກແບບສອບຖາມຕອນທີ 2 ລາຍລະອຽດສະແດງໄວ້ໃນຕາຕະລາງ 3 ຫາ 7.

ຕາຕະລາງທີ 3: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການແປຜົນໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມແຕ່ລະດ້ານ	ສະເລ່ຍ \bar{X}	ຜັນປ່ຽນ S.D	ແປຜົນ
1	ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ.	3.81	0.59	ຫຼາຍ
2	ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ.	3.84	0.57	ຫຼາຍ
3	ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ.	3.80	0.66	ຫຼາຍ
4	ດ້ານການບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່.	3.92	0.51	ຫຼາຍ
ລວມ		3.84	0.50	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 3 ພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.50). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກດ້ານ, ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນດ້ານທີ 4 ຄື ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່. ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.51); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.57); ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.59) ແລະ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.66).

ຕາຕະລາງທີ 4: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜົນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານ
ຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານບຸກຄົນ	ສະເລ່ຍ \bar{X}	ຜັນປ່ຽນ S.D	ແປຜົນ
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນຮັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ວຽກງານໃຫ້ກັບຄູ-ອາຈານ	4.05	0.74	ຫຼາຍ
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນຄົ້ນຄວ້າຊອກຫາບຸກຄົນ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄົນ	3.77	0.83	ຫຼາຍ
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກັບ ບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ	3.59	0.95	ຫຼາຍ
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນສັບຊ້ອນລັດຖະກອນຕາມວິຊາສະເພາະ	3.79	0.98	ຫຼາຍ
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ	3.85	0.83	ຫຼາຍ
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ	3.75	0.92	ຫຼາຍ
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຍ້ອງຍໍຕໍ່ລັດຖະກອນ	3.81	0.92	ຫຼາຍ
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ-ອາຈານ	3.88	0.91	ຫຼາຍ
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາການປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ລັດຖະກອນ	3.82	0.95	ຫຼາຍ
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກງານສະຫວັດດີການສັງຄົມຄູ-ອາຈານ	3.85	0.95	ຫຼາຍ
ລວມ		3.81	0.59	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 4 ພົບວ່າພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.59$). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້, ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 1 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນຮັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ວຽກງານໃຫ້ກັບຄູ-ອາຈານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.74$) ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ່ 8 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ ຄູ-ອາຈານມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.91$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 3 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກັບບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.95$).

ຕາຕະລາງທີ 5: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜັນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານ
ຈັດການຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ	ສະເລ່ຍ \bar{X}	ຜັນປ່ຽນ S.D	ແປຜັນ
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສໍາຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄະລາກອນ	3.93	0.90	ຫຼາຍ
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະ ກອນຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ	3.91	0.83	ຫຼາຍ
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະ ກອນຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ	3.75	0.99	ຫຼາຍ
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຫາວິທີທີ່ຊື່ ແລະ ແຈກຈ່າຍວັດຖຸ ອຸປະ ກອນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ	3.89	0.88	ຫຼາຍ
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເພື່ອ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ	3.92	0.90	ຫຼາຍ
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຊອກຫາທຶນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ທັງ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ	3.77	0.96	ຫຼາຍ
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແນະນຳປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕໍ່ ຜູ້ຮັບຊອບ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ	3.81	0.90	ຫຼາຍ
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພັດທະນາ ປະສົບການກ່ຽວພັນສະດຸຢູ່ຕະຫຼອດ	3.74	1.05	ຫຼາຍ
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແຫວງຫາວັດຖຸ ອຸປະກອນໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ ຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ໜ່ວຍງານ	3.84	0.86	ຫຼາຍ
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຊຸມ ອະທິບາຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ ການຈັດຊື້ ການໃຊ້ ເກັບຮັກສາວັດຖຸ ອຸປະກອນ	3.88	0.80	ຫຼາຍ
ລວມ		3.84	0.57	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 5 ພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ວັດຖຸອຸປະກອນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບ ຫລາຍ ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.57$) ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ ຂໍ້ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ 11 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄົນ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.90$); ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ 15 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງມີຄ່າສະເລ່ຍ ເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.90$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ 18 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນ ການສົ່ງບຸກຄົນ ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພັດທະນາປະສົບການກ່ຽວພັດສະດຸຢູ່ຕະຫຼອດແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=1.05$).

ຕາຕະລາງທີ 6: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜົນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານ ຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານງົບປະມານ	ສະເລ່ຍ \bar{X}	ຜັນປ່ຽນ S.D	ແປຜົນ
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນ ເພື່ອຂົງງົບປະມານ	3.86	0.91	ຫຼາຍ
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນ ເພື່ອການສຶກສາ	3.87	0.91	ຫຼາຍ
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງລາຍຮັບ ແລະ ລາຍ ຈ່າຍປະຈຳປີ	3.75	0.87	ຫຼາຍ
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງ	3.71	0.92	ຫຼາຍ
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານການເງິນ, ບັນຊີ ແລະ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຊັບສິນຂອງໂຮງຮຽນ	3.82	1.01	ຫຼາຍ
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານ	3.87	0.87	ຫຼາຍ
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັກເກນຂອງໂຮງຮຽນ	3.80	0.96	ຫຼາຍ
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນນຳມາປັບປຸງແຜນການໃຊ້ຈ່າຍ ງົບປະມານເປັນໄລຍະ	3.77	0.95	ຫຼາຍ
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຢ່າງປະຢັດ ມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດ	3.83	0.97	ຫຼາຍ
ລວມ		3.80	0.66	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 6 ພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.66$). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ 22 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນ ເພື່ອການສຶກສາທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.91$); ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ 26 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.87$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ 24 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.92$).

ຕາຕະລາງທີ 7: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການແປຜັນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານ
ຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານອາຄານສະຖານທີ່	ສະເລ່ຍ \bar{X}	ຜັນປ່ຽນ S.D	ແປຜັນ
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນກ່ຽວກັບ ການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່	3.92	0.85	ຫຼາຍ
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດ ວິເຄາະ ສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງ ອາຄານສະຖານທີ່	3.66	3.66	ຫຼາຍ
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດສັນ ການໃຊ້ງານອາຄານສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດ	3.75	0.87	ຫຼາຍ
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການເບິ່ງແຍງດູແລ ຮັກສາຊັອມແຊມອາຄານສະຖານທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ	3.91	1.03	ຫຼາຍ
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການມ້າງ ກໍ່ສ້າງ ຕໍ່ເຕີມອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບແບບແຜນຂອງພັກ-ລັດ	3.75	0.91	ຫຼາຍ
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍງ ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່	4.26	0.74	ຫຼາຍ
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ	4.12	0.65	ຫຼາຍ
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການນຳຜົນການປະເມີນມາໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່	4.02	0.81	ຫຼາຍ
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ໄດ້ປະໂຫຍດສູງສຸດ	3.92	0.80	ຫຼາຍ
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່	3.95	0.75	ຫຼາຍ
11	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ງົບປະມານ, ອາຄານ ສະຖານທີ່	3.94	0.72	ຫຼາຍ
ລວມ		3.92	0.51	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 7 ພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.51$). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 35 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍງ ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.74$); ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ່ 36 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.65$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 31 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສໍາຫຼວດ, ວິເຄາະສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງອາຄານສະຖານທີ່ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=3.66$).

2.3. ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຕາຕະລາງທີ 8: ຜົນການປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໃນ 4 ດ້ານໂດຍ ລວມ ແລະ ແຕ່ລະດ້ານຈຳແນກຕາມທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ

ລາຍການ	ການມີສ່ວນຮ່ວມຈັດການ																
	ສີຖານເໜືອ (n=14)		ລະດັບ ການມີ ສ່ວນ ຮ່ວມ	ບ້ານຫ້ອມ (n=10)		ລະດັບ ການມີ ສ່ວນ ຮ່ວມ	ຂົວຫຼວງ (n=17)		ລະດັບ ການມີ ສ່ວນ ຮ່ວມ	ນາຊາຍທອງ (n=12)		ລະດັບ ການມີ ສ່ວນ ຮ່ວມ	ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)		ດົງໂດກ (n=26)		ລະດັບ ການມີ ສ່ວນ ຮ່ວມ
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ບຸກຄົນ	3.84	0.34	ຫຼາຍ	3.19	0.32	ປາກາງ	3.81	0.74	ຫຼາຍ	3.84	0.37	ຫຼາຍ	3.64	0.59	4.18	0.50	ຫຼາຍ
2. ວັດຖຸອຸປະກອນ	3.82	0.49	ຫຼາຍ	3.19	0.46	ປາກາງ	3.66	0.54	ຫຼາຍ	3.95	0.30	ຫຼາຍ	3.72	0.60	4.28	0.36	ຫຼາຍ
3. ງົບປະມານ	3.88	0.52	ຫຼາຍ	3.25	0.62	ປາກາງ	3.67	0.63	ຫຼາຍ	3.93	0.46	ຫຼາຍ	3.54	0.71	4.25	0.51	ຫຼາຍ
4. ອາຄານສະຖານທີ່	4.13	0.43	ຫຼາຍ	3.54	0.69	ຫຼາຍ	3.91	0.52	ຫຼາຍ	3.90	0.39	ຫຼາຍ	3.81	0.42	4.09	0.53	ຫຼາຍ
ລວມ	3.92	0.37	ຫຼາຍ	3.29	0.42	ຫຼາຍ	3.77	0.54	ຫຼາຍ	3.90	0.34	ຫຼາຍ	3.68	0.48	4.20	0.39	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງທີ 8: ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງດົງໂດກແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍກວ່າໝູ່ ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.39$), ຮອງລົງມາແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງສີຖານເໜືອ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.37$) ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍທີ່ສຸດແມ່ນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງ ບ້ານຫ້ອມ ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=0.42$).

ຕາຕາລາງທີ 9: ຜົນການປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໂດຍລວມແຕ່ລະດ້ານຈຳແນກຕາມທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ

ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ	ແຫຼ່ງຄວາມຜັນປ່ຽນ	S.S	df	M.S	F	P-value
1. ດ້ານບຸກຄົນ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	8.17	5	1.63	5.77	0.00*
	ພາຍໃນກຸ່ມ	27.73	98	0.28		
	ລວມ	35.90	103			
2. ດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	10.46	5	2.09	8.86	0.00*
	ພາຍໃນກຸ່ມ	23.13	98	0.23		
	ລວມ	33.59	103			
3. ດ້ານງົບປະມານ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	10.51	5	2.10	5.93	0.00*
	ພາຍໃນກຸ່ມ	34.69	98	0.35		
	ລວມ	45.21	103			
4. ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	3.15	5	0.63	2.56	0.32
	ພາຍໃນກຸ່ມ	24.17	98	0.24		
	ລວມ	27.33	103			
ລວມ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	7.28	5	1.45	7.43	0.00*
	ພາຍໃນກຸ່ມ	19.19	98	0.19		
	ລວມ	26.48	103			

P-value<0.05

ຈາກຕາຕາລາງທີ 9 ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂດຍລວມແມ່ນແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ແລະ ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານເຫັນວ່າແຕກຕ່າງກັນຢູ່ 3 ດ້ານ ຄື ດ້ານບຸກຄົນ, ດ້ານ ວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ດ້ານ ອາຄານສະຖານທີ່ ສ່ວນດ້ານງົບປະມານແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມບໍ່ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05, ດັ່ງນັ້ນຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງດຳເນີນການທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງເປັນແຕ່ລະຄູ່ໂດຍວິທີການຂອງເຊຟເຟດັ່ງນີ້:

ຕາຕະລາງທີ 10: ຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໂດຍລວມ

		ທີ່ຕັ້ງ					
ທີ່ຕັ້ງ		ສີຖານເໝືອ (n=14)	ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	ຂົວຫຼວງ (n=17)	ນາຊາຍທອງ (n=12)	ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	ດົງໂດກ (n=26)
	\bar{X}	3.92	3.29	3.77	3.90	3.68	4.20
ສີຖານເໝືອ (n=14)	3.92	-	0.62*	0.15	0.13	0.24	0.28
ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	3.29	-0.62*	-	0.47	0.61	0.38	0.91*
ຂົວຫຼວງ (n=17)	3.77	-0.15	-0.47	-	0.13	0.08	0.43
ນາຊາຍທອງ (n=12)	3.90	-0.13	-0.61	-0.13	-	0.22	0.29
ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	3.68	-0.24	-0.38	-0.08	-0.22	-	0.52*
ດົງໂດກ (n=26)	4.20	-0.28	-0.91*	-0.43	-0.29	-0.52*	-

ຈາກຕາຕະລາງທີ 10: ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງສີຖານເໝືອ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານຫ້ອມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂດຍລວມແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານຫ້ອມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂດຍລວມແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງໂສກປ່າຫຼວງ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂດຍລວມແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຕາຕະລາງທີ 11: ຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ດ້ານບຸກຄົນ

		ທີ່ຕັ້ງ					
ທີ່ຕັ້ງ		ສີຖານເໜືອ (n=14)	ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	ຂົວຫຼວງ (n=17)	ນາຊາຍທອງ (n=12)	ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	ດົງໂດກ (n=26)
	\bar{X}	3.84	3.19	3.81	3.84	3.64	4.18
ສີຖານເໜືອ (n=14)	3.84	-	0.65	0.02	0.00	0.19	0.34
ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	3.19	-0.65	-	0.62	0.65	0.45	0.99*
ຂົວຫຼວງ (n=17)	3.81	-0.02	-0.62	-	0.02	0.16	0.36
ນາຊາຍທອງ (n=12)	3.84	-0.00	-0.65	-0.02	-	0.19	0.34
ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	3.64	-0.19	-0.45	-0.16	-0.19	-	0.53*
ດົງໂດກ (n=26)	4.18	-0.34	-0.99*	-0.36	-0.34	-0.53*	-

ຈາກຕາຕະລາງທີ 11: ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານຫ້ອມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານບຸກຄົນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງໂສກປ່າຫຼວງ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານບຸກຄົນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຕາຕະລາງທີ 12: ຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ

ທີ່ຕັ້ງ							
ທີ່ຕັ້ງ		ສີຖານເໜືອ (n=14)	ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	ຂົວຫຼວງ (n=17)	ນາຊາຍທອງ (n=12)	ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	ດົງໂດກ (n=26)
	\overline{X}	3.82	3.19	3.66	3.95	3.72	4.28
ສີຖານເໜືອ (n=14)	3.84	-	0.63	0.15	0.13	0.93	0.46
ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	3.19	-0.63	-	0.47	0.76*	0.53	1.09*
ຂົວຫຼວງ (n=17)	3.81	-0.15	-0.47	-	0.29	0.06	0.62*
ນາຊາຍທອງ (n=12)	3.84	-0.13	-0.76*	-0.29	-	0.23	0.33
ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	3.64	-0.93	-0.53	-0.06	-0.23	-	0.56*
ດົງໂດກ (n=26)	4.18	-0.46	-1.09*	-0.62*	-0.33	-0.56*	-

ຈາກຕາຕະລາງທີ 12: ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງບ້ານຫ້ອມ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງບ້ານນາຊາຍທອງ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງບ້ານຫ້ອມ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງບ້ານຂົວຫຼວງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງໂສກປ່າຫຼວງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຕາຕະລາງທີ 13: ຜົນການປຽບທຽບເປັນແຕ່ລະຄູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ດ້ານງົບປະມານ

ທີ່ຕັ້ງ							
ທີ່ຕັ້ງ		ສີຖານເໜືອ (n=14)	ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	ຂົວຫຼວງ (n=17)	ນາຊາຍທອງ (n=12)	ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	ດົງໂດກ (n=26)
	\overline{X}	3.84	3.19	3.81	3.84	3.64	4.18
ສີຖານເໜືອ (n=14)	3.84	-	0.63	0.20	0.04	0.34	0.36
ບ້ານຫ້ອມ (n=10)	3.19	0.63	-	0.42	0.67	0.28	0.99*
ຂົວຫຼວງ (n=17)	3.81	-0.20	-0.42	-	0.25	0.25	0.57
ນາຊາຍທອງ (n=12)	3.84	-0.04	-0.67	-0.25	-	0.13	0.31
ໂສກປ່າຫຼວງ (n=25)	3.64	-0.34	-0.28	-0.13	-0.39	-	0.70
ດົງໂດກ (n=26)	4.18	-0.36	-0.99*	-0.57	-0.31	-0.70	-

ຈາກຕາຕະລາງທີ 12 ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງດົງໂດກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງບ້ານຫ້ອມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

2.4 ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງຜູ້ຄົນຄວ້າວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມເປັນລາຍດ້ານຕາມລຳດັບດັ່ງນີ້:

1) ດ້ານບຸກຄົນ

1.1) ບັນຫາ

ຂໍ້ 1 ບຸກຄະລາກອນບໍ່ພຽງພໍ ບໍ່ຄົບຕາມຊັ້ນຮຽນ ແລະ ຂາດບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດສະເພາະວິຊາຫຼັກໂດຍສະເພາະໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນ

ຂໍ້ 2 ຄູສອນມັກມາຊ້າ ແລະ ຕົ້ມສຸລາໃນເວລາມາສິດສອນ

ຂໍ້ 3 ພະນັກງານບາງຄົນໄດ້ຮັບການມອບໝາຍແລ້ວຍັງປະຕິບັດວຽກງານບໍ່ທ້າວຫັນ

ຂໍ້ 4 ພະນັກງານວິຊາການຂາດເອົາໃຈໃສ່ເຮັດໃຫ້ວຽກຄ້າງຄາ

ຂໍ້ 5 ຍັງຖືເປົ້າໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນຊັກຊ້າ, ປະຕິບັດໜ້າທີ່ເລື່ອນລອຍ

1.2) ວິທີແກ້ໄຂ

ຂໍ້ 1 ຕ້ອງມີຄູພຽງພໍ ແລະ ເຂົ້າໃຈວຽກງານການຈັດຕັ້ງດີ

ຂໍ້ 2 ຕ້ອງໃຫ້ສະຫວັດດີການ, ຄ່າຄອງຊື່ໃຫ້ພະນັກງານ

ຂໍ້ 3 ຕ້ອງໄດ້ສຶກສາອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ລວມທັງການປະເມີນ
ຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຄູຢ່າງລຽນຕິດ

ຂໍ້ 4 ຄວນປັບປຸງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ແທດເໝາະກັບໜ້າທີ່ວຽກງານ

ຂໍ້ 5 ຕ້ອງຊັບຊ້ອນພ/ງເຂົ້າກັບໜ້າວຽກງານ ແລະ ວິຊາສະເພາະ

2) ດ້ານວັດຖຸປະກອນ

2.1) ບັນຫາ

ຂໍ້ 1 ວັດຖຸປະກອນ ທີ່ໄດ້ຮັບມີຈຳກັດ ບໍ່ພຽງພໍຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການພັດທະນາຄຸນນະພາບ
ການສຶກສາ

ຂໍ້ 2 ວັດຖຸປະກອນທີ່ຕ້ອງການມີລາຄາແພງ ງົບປະມານບໍ່ພຽງພໍໃນການຈັດຊື້ຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ນຳ
ໃຊ້ຂໍ້ 3 ວັດຖຸປະກອນບາງຢ່າງເປ່ເຜ່ໃຊ້ການບໍ່ໄດ້

2.2) ວິທີແກ້ໄຂ

ຂໍ້ 1 ຂຶ້ນພື້ນເພື່ອຂໍງົບປະມານປະຈຳປີ ແລະ ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຂັ້ນເທິງ

ຂໍ້ 2 ຄວນປັບປຸງດ້ານຄຸນນະພາບໃຫ້ດີຂຶ້ນອີກ ແລະ ປົກປັກຮັກສາວັດຖຸປະກອນ

ຂໍ້ 3 ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເບິ່ງແຍງ ຊ້ອມແປງວັດຖຸປະກອນຢ່າງເໝາະສົມ

3) ດ້ານງົບປະມານ

3.1) ບັນຫາ

ຂໍ້ 1 ງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບຍັງຈຳກັດ ບໍ່ພຽງພໍໃນການຈັດການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບໄດ້ໂດຍສະເພາະ
ບາງໂຮງຮຽນ

ຂໍ້ 2 ການຈັດສັນງົບປະມານຂອງຂັ້ນເທິງຍັງຊັກຊ້າ ບໍ່ກົງກັບຕາມໄລຍະເວລາທີ່ຈະໃຊ້

ຂໍ້ 3 ຄວນໃຫ້ມີການຕິດຕາມກວດກາ ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງຂອງໜ່ວຍ
ງານໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ

3.2) ວິທີແກ້ໄຂ

ຂໍ້ 1 ຕ້ອງເພີ່ມເງິນເດືອນໃຫ້ພະນັກງານອີກ

ຂໍ້ 2 ການໃຊ້ຈ່າຍຕ້ອງໄປຕາມແຜນ ແລະ ຮັດກຸ້ມບໍ່ຟຸ່ມເຟື້ອຍ ເຮັດໃຫ້ສິ້ນເປືອງ

ຂໍ້ 3 ຄວນມີການລະດົມງົບປະມານຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ແລະ ຈາກຂັ້ນເທິງເພື່ອເພີ່ມເຕີມ

4) ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່

4.1) ບັນຫາ

ຂໍ້ 1 ອາຄານສະຖານທີ່ ທີ່ມີຢູ່ໃຊ້ມາເປັນເວລານານ ເກີດມີການເກົ່າ ແລະ ເປ່ເຜ່ໃຊ້ການບໍ່ໄດ້ເຕັມທີ່

ຂໍ້ 2 ອາຄານສະຖານທີ່ຂອງໂຮງຮຽນຍັງຄັບແຄບ, ຍັງຂາດຫ້ອງສະມຸດ ແລະ ຫ້ອງຄອມພິວເຕີ

ຂໍ້ 4 ຍັງຂາດທຶນໃນການກໍ່ສ້າງເຮັດໃຫ້ສຳເລັດຊ້າອອກໄປ

4.2) ວິທີແກ້ໄຂ

- ຂໍ້ 1 ບໍ່ໄດ້ຮັບການຈັດສັນງົບປະມານໃນການຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ປັບປຸງຊັອມແປງອາຄານສະຖານທີ່ທີ່
- ຂໍ້ 2 ຄວນມີການປັບປຸງ ອາຄານ ສະຖານທີ່ໃຫ້ສວຍງາມ ມີຮື່ມໄມ້ ໃຫ້ໜ້າທີ່ຈະຮຽນ ແລະ ໜ້າຢູ່
- ຂໍ້ 3 ຕ້ອງໃຫ້ມີຫ້ອງສະມຸດ ແລະ ຫ້ອງຄອມພິວເຕີ
- ຂໍ້ 4 ຄູ-ອາຈານ ແລະ ນັກຮຽນຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອາຄານ ສະຖານທີ່ ແລະ ຮ່ວມກັນບໍາລຸງເບິ່ງແຍງຮັກສາໃຫ້ມີສະພາບທີ່ດີໜ້າໃຊ້ຢູ່ສະເໝີ, ຂັ້ນເທິງຄວນກໍ່ສ້າງໂຮງຮຽນໃຫ້ພຽງພໍ, ກົງກັບເວລາ.

ບົດທີ 5

ສະຫຼຸບ, ອະພິປາຍຜົນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດສິກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໃນຄັ້ງນີ້, ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄດ້ນຳສະເໜີລາຍງານຜົນທີ່ໄດ້ຮວບຮວມໄວ້ແຕ່ລະປະເດັນສຳຄັນ ຄື: ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອສຶກສາລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການວຽກງານ 4 ດ້ານຄື ດ້ານການບໍລິຫານວຽກງານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ດ້ານການບໍລິຫານວຽກງານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນ, ດ້ານການບໍລິຫານວຽກງານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ, ດ້ານການບໍລິຫານວຽກງານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນ ທີ່ສອນຢູ່ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ປີ 2013-2014 ຈຳນວນ 104 ຄົນ.

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ປີ 2013-2014. ໄດ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ຈຳນວນ 12 ຄົນ ແລະ ຄູສອນ ຈຳນວນ 92 ຄົນ ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເກັບຂໍ້ມູນເປັນແບບສອບຖາມ (Questionnaires) ກ່ຽວກັບສະພາບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ 6 ແຫ່ງ, ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າສ້າງຂຶ້ນເອງແບ່ງອອກເປັນ 2 ຕອນ ຄື ຕອນທີ 1 ເປັນຂໍ້ຄຳຖາມກ່ຽວກັບສະຖານະພາບຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ຕອນທີ 2 ເປັນຂໍ້ຄຳຖາມຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ຈຳນວນ 4 ດ້ານ ໄດ້ຄ່າ IOC ເທົ່າກັບ 60-1.00 ຄ່າອຳນາດຈຳແນກ. 24-87 ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມທັງສະບັບເທົ່າກັບ 95 ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການກວດສອບຄວາມສອດຄ່ອງຂອງເນື້ອໃນ ສຳນວນພາສາ ແລະ ຂໍ້ບົກພ່ອງຕ່າງໆ ຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນແມ່ນນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບເພື່ອຊອກຫາຄ່າຄວາມຖີ່ Frequency, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ Percentage ຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{X}) (Arithmetic Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ Standard Deviation (S.D) ແລະ ຫາຄ່າການທົດສອບ F-test ເພື່ອປຽບທຽບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນທັງ 6 ແຫ່ງ.

1. ສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

1.1 ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທັງໝົດ 104 ຄົນ; ມີຜູ້ບໍລິຫານ 12 ຄົນ ກວມເອົາ 11.5 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຄູ-ອາຈານ 92 ຄົນ ກວມເອົາ 88.5 ສ່ວນຮ້ອຍ ທີ່ມາຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງຂົວຫລວງຈຳນວນ 17 ຄົນ ເທົ່າກັບ 16.3 ສ່ວນຮ້ອຍ ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງສີຖານຈຳນວນ 14 ຄົນ ເທົ່າກັບ 13.5 ສ່ວນຮ້ອຍ; ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງບ້ານຫ້ອມຈຳນວນ 10 ເທົ່າກັບ 9.6 ສ່ວນຮ້ອຍ; ມັດທະຍົມຕົ້ນສົງນາຊາຍທອງຈຳນວນ 12 ຄົນ ເທົ່າກັບ 11.5 ສ່ວນຮ້ອຍ ມັດທະຍົມປາຍສົງໂສກປ່າຫລວງຈຳນວນ 25 ຄົນ ເທົ່າກັບ 24.0 ສ່ວນຮ້ອຍ; ມັດທະຍົມສົມບູນສົງດົງໂດກຈຳນວນ 26 ຄົນ ເທົ່າກັບ 25.0 ສ່ວນຮ້ອຍ.

1. ສະພາບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ໂດຍພາບລວມມີການບໍລິຫານວຽກງານຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທຸກດ້ານ ດ້ານຫຼາຍສຸດທີ່ຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ຄື ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.51$) ຮອງລົງມາ ຄື ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບັດຖູ ອຸປະກອນ ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.57$), ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.59$) ແລະ ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.66$) ຕາມລຳດັບ.

2. ການປຽບທຽບສະພາບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ຕາມສະຖານະພາບລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໂດຍພາບລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຢູ່ໃນຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ .05 ທຸກດ້ານ

3. ການປຽບທຽບສະພາບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ຕາມຂະໜາດຂອງໂຮງຮຽນໂດຍພາບລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ ທຸກດ້ານ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຢູ່ໃນຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ .05

1.2 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໂດຍພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.50$), ແຕ່ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດໃນ 4 ດ້ານ ຄື:

1. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ: ໂດຍພາບລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.59$) ແຕ່ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍຫຼາຍ; ຂໍ້ທີ່ມີລະດັບການສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າໝູ່ ແມ່ນຂໍ້ທີ່ 1 ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນດຳເນີນການວຽກງານບຸກຄົນ ປະຈຳສຶກຮຽນ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.74$), ຂໍ້ທີ່ມີລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳກວ່າໝູ່ ແມ່ນຂໍ້ທີ່ 3 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.95$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ 8 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ-ອາຈານມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.91$), ຂໍ້ທີ່ມີລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າ ແມ່ນຂໍ້ທີ່ 10 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວຽກງານສະຫວັດດີການສັງຄົມຂອງຄູ-ອາຈານເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.95$), ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ

ຫຼາຍທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ່ 2 ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນຄົ້ນຄວ້າຊອກຫາບຸກຄົນ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄົນເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.83$).

2. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ: ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.57$) ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 11 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.90$); ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ່ 15 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.90$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 18 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພັດທະນາປະສົບການກ່ຽວພັດສະດູຢູ່ຕະຫຼອດແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=1.05$).

3. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ: ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.66$). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 22 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນເພື່ອການສຶກສາທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.91$), ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ່ 26 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.87$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 24 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.92$).

4. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່: ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.51$). ແລະ ພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະຂໍ້ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍທັງໝົດທຸກຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 35 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍງ ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.74$) ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ່ 36 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.65$) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນຂໍ້ທີ່ 31 ຄື ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດວິເຄາະສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງອາຄານສະຖານທີ່ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=3.66$).

1.3 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ.

ຈາກການປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ພົບວ່າ: ມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານບຸກຄົນ, ມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານ ອາຄານສະຖານທີ່ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂດຍລວມແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານງົບປະມານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ພົບວ່າ ແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

1.4 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີແນວທາງພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ.

ຈາກຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າຈາກຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ. ພົບວ່າດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄົນ, ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານວຽກງານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່ ໄລຍະຜ່ານມາໂດຍພາບລວມເຫັນວ່າບໍ່ມີບັນຫາເນື່ອງຈາກວ່າ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນ. ສ່ວນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ ໃນໄລຍະຜ່ານມາເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການເທົ່າທີ່ຄວນເນື່ອງຈາກວ່າຜ່ານມາບັນດາ ຄູ-ອາຈານ, ໜ່ວຍງານຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງລະບົບການຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານການເງິນເທື່ອ ເຫັນວ່າມີເງິນຄ້າງຢູ່ໃນຄັງກໍສະເໜີເບີກຈ່າຍ ຫຼື ນໍາໄປໃຊ້ນອກແຜນໂດຍບໍ່ຄໍານຶງເຖິງຮ່ວງເງິນ, ບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເຖິງຂັ້ນຕອນ ແລະ ຂະບວນການໃນການຂຶ້ນແຜນງົບປະມານປະຈຳປີຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຄູ-ອາຈານໃນການຈັດສັນຮ່ວງງົບປະມານໃສ່ແຕ່ລະກິດຈະກຳຂອງໂຮງຮຽນ.

ສໍາລັບແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ພົບວ່າ: ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນເພື່ອໃຫ້ມີປະສິດທິພາບນັ້ນ ສິ່ງສໍາຄັນຕ້ອງສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ບຸກຄົນ ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ, ມີການແບ່ງງານກັນຢ່າງຈະແຈ້ງ, ສົ່ງເສີມພັດທະນາຄູ-ອາຈານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ການບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູ-ອາຈານເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ວິຊາສອນທີ່ທະນັດຕ້ອງໃຫ້ແທດເໝາະກັບລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ, ຄູ-ອາຈານຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ມີການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຍ້ອງຍໍຜູ້ທີ່ມີຜົນງານຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

ສໍາລັບແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ພົບວ່າ: ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນນັ້ນ, ໃນທາງການປະຕິບັດຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການ, ຊົມໃຊ້ຮ່ວມກັນຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນເປັນຕົ້ນແມ່ນມີການວາງແຜນດໍາເນີນການຈັດການໃຫ້ກັບກິດຈະກຳການຮຽນ-ການສອນ, ການໃຫ້ມີຜູ້ຮັບຜິດຊອບເບິ່ງແຍງດູແລ, ໃຫ້ທັນກັບຄວາມຕ້ອງການໄດ້ໃນເວລາຢາກຈະຊົມໃຊ້ ແລະ ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ.

ສໍາລັບແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນງົບປະມານຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ພົບວ່າ: ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຄວນມີສ່ວນຮ່ວມກັນຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຂຶ້ນແຜນງົບປະມານ, ຈັດສັນບຸລິມະສິດການນຳໃຊ້ ງົບປະມານແຕ່ລະກິດຈະກຳໃນແຕ່ລະໄຕມາດ, ຄວນມີການຈັດໃຫ້ມີການເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບການຂຶ້ນ ແຜນງົບປະມານ, ຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະຫຼຸບລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍໃຫ້ແຕ່ໜ່ວຍງານຄູ-ອາຈານຮັບຮູ້ ແລະ ກ່ອນອະນຸມັດແຜນນຳໃຊ້ງົບປະມານ ຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງຄົ້ນຄິດຢ່າງລະອຽດຮອບຄອບ ແລະ ໃຫ້ ແທດ ເໝາະກັບວຽກງານຕົວຈິງ, ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມທຶນຈາກ ພາກສ່ວນຕ່າງໆເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ສໍາລັບແນວທາງໃນການພັດທະນາ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນອາຄານ ສະຖານທີ່ຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ພົບວ່າ: ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ເປັນໂຫຍດສູງສຸດ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຄວນມີສ່ວນຮ່ວມຊ່ວຍກັນໃນການ ບົວລະບັດ ຫຼື ບໍາລຸງຮັກສາຄວາມສະອາດ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ, ສ້ອມແປງອາຄານເປເພ່ ແລະ ສະເໜີ ທາງຂັ້ນເທິງເພື່ອຫາທຶນງົບປະມານມາສ້ອມແປງ ຫຼື ກໍ່ສ້າງອາຄານຫຼັງໃໝ່ ເພື່ອຮັບນັກຮຽນທີ່ມາຮ້າຮຽນສຶກ ສາ ແລະ ໃຫ້ເກີດຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ສ່ວນລວມຫຼາຍທີ່ສຸດ.

2. ອະພິປາຍຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

ຈາກຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ຄັ້ງນີ້, ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າມີບາງປະເດັນທີ່ ສໍາຄັນທີ່ຈະນຳມາອະພິປາຍຜົນດັ່ງລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້:

1. ຈາກຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກ ສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນໂດຍພາບລວມໃນ 4 ດ້ານ ເຊັ່ນ ດ້ານວຽກ ງານບໍລິຫານບຸກຄົນ, ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຢູ່ ໃນລະດັບຫຼາຍ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງ ຜູ້ບໍລິຫານໄດ້ໃຊ້ຫຼັກການບໍລິຫານຈັດການແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃຊ້ໃນການ ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງເຊິ່ງໄດ້ເປີດໂອກາດໃຫ້ຄູ- ອາຈານເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄິດ, ການຕັດສິນໃຈ, ການສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນ, ການວາງແຜນ ການກວດກາ ແລະ ຕິດຕາມປະເມີນຜົນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ່າງໆຕາມໜ້າທີ່, ຂອບເຂດສິດ, ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານຂອງຄູ-ອາຈານແຕ່ລະຄົນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນ ແລະ ມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບວຽກງານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນວິທີການບໍລິຫານທີ່ເປີດໂອກາດໃຫ້ທຸກຝ່າຍເຂົ້າມາມີສ່ວນ ຮ່ວມໃນການພັດທະນາອົງກອນໃຫ້ນັບມື້ນັບມີປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນ ສອດຄ່ອງກັບກັບແນວຄິດຂອງ ປະກອບ ກຸນກ້ຽງ (2545:27) ທີ່ໄດ້ເວົ້າວ່າ ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຄື ວິທີການບໍລິຫານ ຫຼື ຮູບ

ແບບການຕັດສິນໃຈທີ່ເປີດໂອກາດໃຫ້ທຸກຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ແລະ ອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຫານສອດຄ່ອງກັບແນວຄວາມຄິດຂອງ. ສົມຍົດ ນາວິການ (2545:149) ໄດ້ເວົ້າວ່າ: ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມເປັນລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານທີ່ເປີດໂອກາດ ໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນມີສ່ວນຮ່ວມສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນໃນການແກ້ບັນຫາຮ່ວມກັນຄວາມເຊື່ອ ໝັ້ນ ແລະ ໄວ້ວາງໃຈຈະເກີດຂຶ້ນລະຫວ່າງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາກັບບຸກຄົນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ສຶກສາສົງ ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງໄດ້ສຶກສາຄື້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເລິກເຊິ່ງເພື່ອນຳໄປປະຕິບັດໃນການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ. ເນື່ອງຈາກວ່າ ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໂດຍລວມແລ້ວກໍມີຮູບແບບການບໍລິຫານຈັດການທີ່ມີລັກສະນະຄ້າຍ ກັບການບໍລິຫານຈັດການໃນໜ່ວຍອື່ນໆທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ, ເຊິ່ງເຫັນວ່າການບໍລິຫານຈັດການ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ທຸກລະດັບ, ທຸກຊັ້ນ, ທຸກສາຍເປັນວຽກງານທີ່ມີຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນເປັນປະຈຳເປັນຕົ້ນ ວຽກງານບໍລິຫານດ້ານບຸກຄົນ, ວຽກງານບໍລິຫານດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ວຽກງານບໍລິຫານດ້ານງົບປະມານ ແລະ ວຽກງານບໍລິຫານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ເຊິ່ງເປັນຫົວໃຈສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານຂອງໂຮງຮຽນມັດ ມັດທະຍົມສຶກສາສົງ. ເພາະສະນັ້ນ, ການນຳເອົາການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານ ຈັດການ ຜູ້ສຶກສາຄື້ນຄວ້າເຊື່ອໝັ້ນວ່າຈະເຮັດໃຫ້ວຽກງານຕ່າງໆຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ ປະສິບຜົນສຳເລັດດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເຂົ້າໃຈ, ຄວາມສາມັກຄີລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຂັດແຍ້ງໃນການເຮັດວຽກງານ ແລະ ເພີ່ມຄວາມໄວ້ວາງໃຈເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຫຼາຍຂຶ້ນ, ສ້າງບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການເຮັດວຽກງານ, ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານທຸກຄົນມີສຸຂະພາບຈິດທີ່ດີ ທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສ້າງຄວາມເປັນປະຊາທິປະໄຕໃນອົງການ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງ ສຸນັນທາ ເລົານັນ (2541:197-198) ໄດ້ເວົ້າເຖິງລະບົບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມວ່າ ການບໍລິຫານ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມຄືການໃຊ້ລະບົບປະຊາທິປະໄຕໃນການບໍລິຫານນັ້ນເອງ, ເຊິ່ງໝົດທຸກຄົນຈະເປັນຜູ້ກຳນົດ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງການ ແລະ ຈະໃຊ້ວິທີຕັດສິນໃຈໂດຍກຸ່ມເປັນຫຼັກໃນການເຮັດວຽກງານ, ເຊິ່ງຜູ້ບໍລິຫານ ຈະຕັດສິນໃຈໄດ້ກໍຕໍ່ເມື່ອໄດ້ຮັບຟັງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະຢ່າງຮອບຄອບແລ້ວ. ດັ່ງນັ້ນ ໃນ ການຕັດສິນໃຈຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ເກີດຈາກຄວາມຕ້ອງການສ່ວນຕົວບຸກຄົນໃດບຸກຄົນໜຶ່ງ.

2. ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ: ຈາກຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ດ້ານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໂດຍລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ອາດຈະເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນທຸກຢ່າງຂອງໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສົງຈະມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນໄດ້ນັ້ນຂຶ້ນກັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານ ຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນເປັນສຳຄັນເພາະວ່າ ການບໍລິຫານວຽກງານດ້ານບຸກຄົນເປັນການບໍລິຫານ ວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນໂດຍສະເພາະໄດ້ແກ່: ການວາງແຜນກຳລັງຄົນ, ການຊອກຫາ, ການຄັດ ເລືອກ, ການຈ້າງງານ, ການບັນຈຸແຕ່ງຕັ້ງ ການຍົກຍ້າຍ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ໃຫ້ອອກຈາກການເຮັດ

ວຽກງານ, ການອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາການສົ່ງເສີມ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ-ລະບຽບວິໄນ, ການວາງແຜນຈັດອົງກອນ ແລະ ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານເປັນຕົ້ນ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ ບັງອອນຈັນກົມ (2552:44) ໄດ້ເວົ້າວ່າ: ການບໍລິຫານງານບຸກຄົນມັນແມ່ນການໃຊ້ທັງສາດ ແລະ ສິນໃນການດໍາເນີນການກ່ຽວກັບບຸກຄົນໃນໂຮງຮຽນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານເກີດປະສິດທິພາບ ແລະ ບັນລຸຈຸດປະສົງໄດ້ແກ່: ການວາງແຜນອັດຕາກຳລັງ, ກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ, ການຊອກຫາ, ບັນຈຸແຕ່ງຕັ້ງ ຕຳແໜ່ງການເສີມສ້າງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ການອອກຈາກວຽກ, ພ້ອມນີ້ຍັງຕ້ອງຄຳນຶ່ງເຖິງສັກກາຍະພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນເພື່ອໃຫ້ເກີດຜົນປະໂຫຍດກັບໜ່ວຍງານໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະຫຼາຍ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ ເດນນິສດີ Riley Dennis D (1993:4) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງການບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄະລາກອນ ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການໃນການໄດ້ມາ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະຂອງບຸກຄົນລວມໄປເຖິງການສ້າງເງື່ອນໄຂຂອງໜ່ວຍງານໃຫ້ສົ່ງເສີມສະໜັບສະໜູນບຸກຄົນໄດ້ໃຊ້ສັກກາຍະພາບສູງສຸດໃນການເຮັດວຽກ.

ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງມີການບໍລິຫານວຽກງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານຕ້ອງມີວິທີການໃນການບໍລິຫານຈັດການວຽກງານບຸກຄົນໃຫ້ເໝາະສົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂະບວນການຄັດເລືອກ, ການບັນຈຸຊັບຊ້ອນ ຈັດສັນຕຳແໜ່ງງານ, ການສົ່ງເສີມພັດທະນາ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ການເລື່ອນຂຶ້ນ ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ-ອາຈານ ແລະ ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ. ໃນນັ້ນ ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງສະເນະຕິເຍົາ (2534:8) ໄດ້ເວົ້າເຖິງການບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄົນນວ່າເປັນຂະບວນການທີ່ເຮັດໃຫ້ໄດ້ຄົນໃຊ້ຄົນ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຄົນທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານໃນຈຳນວນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ເໝາະສົມນັ້ນ ຄືໜ້າທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການຄັດເລືອກ, ການເຝິກອົບຮົມ, ການພັດທະນາບຸກຄົນແຕ່ລະຄົນ ການຮັກສາລະບຽບວິໄນ, ການໃຫ້ສະຫວັດດີການ ແລະ ການຍົກຍ້າຍປ່ຽນແປງຕຳແໜ່ງງານ.

3. ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ: ຈາກຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງໂດຍພາບລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນເປັນວຽກໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຫ້ບໍລິການ, ການສະໜັບສະໜູນ, ການສົ່ງເສີມປະສານງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກກິດຈະກຳຕ່າງໆ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງໃຫ້ເປັນໄປດ້ວຍຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ, ນອກຈາກນີ້ຍັງກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຊາສຳພັນ, ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຜົນງານຕ່າງໆຂອງໂຮງຮຽນສູ່ສາທາລະນະຊົນເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ, ເຈດຕະຄະຕິທີ່ດີ, ມີຄວາມເລື້ອມໃສ-ສັດທາ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນວັດຖຸ ອຸປະກອນໃຫ້ແກ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົ່ງ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ ສຸພັນ ຍັນທອງ (2526:162) ໄດ້ເວົ້າວ່າ: ການບໍລິຫານວຽກງານວັດຖຸອຸປະກອນໂຮງຮຽນເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເອກະສານ ແລະ ອຸປະກອນ ຕ່າງໆຂອງໂຮງຮຽນທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດ.

4. ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ: ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນດ້ານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໂດຍພາບລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ອາດຈະເນື່ອງຈາກວ່າ ຜ່ານມາບັນດາຄູ-ອາຈານ, ໜ່ວຍງານຍັງບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເຖິງລະບົບການຄຸ້ມຄອງ-ການບໍລິຫານການເງິນ, ບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເຖິງຂັ້ນຕອນ ແລະ ຂະບວນການໃນການຂຶ້ນແຜນງົບປະມານປະຈຳປີ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຄູ-ອາຈານໃນການຈັດສັນຮ່ວງງົບປະມານໃສ່ແຕ່ລະກິດຈະກຳ ອີກດ້ານໜຶ່ງວຽກງານກ່ຽວກັບການດຳເນີນການທາງດ້ານການເງິນ, ການຈັດສັນງົບປະມານ ແລະ ອະນຸມັດງົບປະມານ, ການກວດສອບ, ຕິດຕາມ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການນຳໃຊ້ງົບປະມານເປັນວຽກທີ່ມີໜ່ວຍງານການເງິນເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານນີ້ໂດຍສະເພາະຢູ່ແລ້ວສະນັ້ນ, ການດຳເນີນກິດຈະກຳບາງຢ່າງໃນການບໍລິຫານດ້ານງົບປະມານຈຶ່ງບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄູ-ອາຈານເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄູ-ອາຈານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການຂຶ້ນແຜນງົບປະມານ, ການຈັດສັນງົບປະມານ, ການຈັດຊື້-ຈັດຈ້າງ, ການກວດກາ, ຕິດຕາມ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການນຳໃຊ້ງົບປະມານນັ້ນເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ບໍລິຫານໂດຍກົງ ສ່ວນຄູ-ອາຈານເປັນພຽງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນບາງຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານດ້ານງົບປະມານ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນດ້ານງົບປະມານໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ.

5. ດ້ານວຽກງານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່: ຈາກຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນດ້ານບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໂດຍພາບລວມມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ທັງນີ້ ອາດເປັນເພາະວ່າດ້ານການບົວລະບັດ ຫຼື ບຳລຸງຮັກສາອາຄານສະຖານທີ່, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາເອົາໃຈໃສ່ໃຫ້ການຊີ້ນຳ, ນຳພາ, ຄຸ້ມຄອງຂະແໜງການສຶກສາ ຫຼື ໂຮງຮຽນ, ທຸກຂັ້ນ, ທຸກຊັ້ນ ທັງໃນລະບົບ, ນອກລະບົບ ໃນທົ່ວປະເທດລວມທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ. ການບົວລະບັດ ຫຼື ບຳລຸງຮັກສາຈະເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນໃນການໃຊ້ງານຂອງອາຄານນັ້ນໄດ້ມີອາຍຸການໃຊ້ງານໄດ້ຫຼາຍປີ, ທາງໂຮງຮຽນກໍໄດ້ມີການສົ່ງເສີມໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ-ອາຈານນັກຮຽນ ແລະ ຊຸມຊົນໃນການບຳລຸງຮັກສາອາຄານຮຽນໃຫ້ມີການກວດກາສະພາບຂອງອາຄານຮຽນບໍລິເວນເດີນຂອງໂຮງຮຽນໃຫ້ຢູ່ໃນສະພາບທີ່ດີປອດໄພ. ຖ້າມີການເປພ່ເລັກໆນ້ອຍໆ, ທາງໂຮງຮຽນກໍສາມາດດຳເນີນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສ້ອມແປງອາຄານຮຽນໄດ້ເລີຍ ໂດຍບໍ່ຕ້ອງລໍຖ້າງົບປະມານຈາກຂັ້ນເທິງ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຈັດການວຽກງານອາຄານສະຖານທີ່ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຈຶ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ ອະດຸນ ໝັ້ນນ້ອຍ (2547:78) ໄດ້ເວົ້າເຖິງບັນຫາການດຳເນີນງານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ຂອງໂຮງຮຽນຂະຫຍາຍໂອກາດທາງການສຶກສາເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດວຽກອາຄານສະຖານທີ່ຂອງໂຮງຮຽນຂະຫຍາຍໂອກາດທາງການສຶກສາ ບຸນຊ່ວຍ ສິຣິເກດ (2539:5) ໄດ້ເວົ້າວ່າ ວຽກງານອາຄານສະຖານທີ່ນອກຈາກຈະມີບົດບາດໃນການສະໜັບສະໜູນວຽກງານອື່ນໆ ຂອງໂຮງຮຽນອີກດ້ວຍ ສະນັ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ຈຶ່ງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

6. ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຂັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ທັງ 6 ແຫ່ງ ພົບວ່າ: ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່ ທັງ 3 ດ້ານ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບສົມມຸດຕິຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້. ສິ່ງດັ່ງກ່າວອາດຈະເນື່ອງມາຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແຕ່ລະໂຮງຮຽນມີຮູບແບບ, ວິທີການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກບຸກຄົນ, ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກອາຄານສະຖານທີ່ ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມີການເປີດໂອກາດ, ມີການມອບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ຄູ-ອາຈານເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການວຽກງານດ້ານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ພ້ອມດ້ວຍກັນນີ້ ສະມັດຖະພາບຂອງຄູ-ອາຈານໃນແຕ່ລະໂຮງຮຽນເປັນຕົ້ນແມ່ນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ທີ່ຕັ້ງການສຶກສາ, ລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດມີການແຕກຕ່າງກັນຈຶ່ງເປັນເຫດຜົນເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກງານບຸກຄົນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກງານວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນວຽກງານອາຄານສະຖານທີ່ ແຕກຕ່າງກັນ. ສ່ວນວຽກງານດ້ານງົບປະມານນັ້ນພົບວ່າ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງແຕ່ລະແຫ່ງນັ້ນມີສ່ວນບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ເຊິ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສົມມຸດຕິຖານຄົ້ນຄວ້າທີ່ຕັ້ງໄວ້ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າໃນດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານຂອງແຕ່ລະໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ເມື່ອຈຳແນກຕາມໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູ-ອາຈານມີຄວາມຄິດເຫັນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ທັງນີ້ອາດເປັນເພາະວ່າ ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນກໍສັງກັດຢູ່ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ເວົ້າລວມ, ເວົ້າສະເພາະແມ່ນສຶກສາສິງສູນກາງ, ສຶກສາສິງນະຄອນຫຼວງ ແລະ ອົງການພຸດທະສາດສາໜານນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ກໍໄດ້ນຳໃຊ້ແຜນງົບປະມານແຜນນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຮັບມາປະຕິບັດກໍຄ້າຍຄືກັນ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງໄດ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຢູ່ໃນໂຮງຮຽນແຕ່ລະປະເພດຕ່າງກັນກໍຄວາມຄິດເຫັນບໍ່ຕ່າງກັນ.

3. ຂໍ້ສະເໜີແນະ

3.1 ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂໍສະເໜີແນະດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

1. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໄດ້ມີການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບວຽກງານການຮຽນ ການສອນ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານດ້ານອື່ນໆ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ທາງໂຮງຮຽນຈຶ່ງຄວນໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບດ້ານການຮຽນ ການສອນ ຫຼື ການປະຕິບັດງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ຄວນຈະມີການສົ່ງຄູ-ອາຈານໄປຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ເປັນປະຈຳຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ເມື່ອມີການພັດທະນາແລ້ວຄວນມີການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານເປັນໄລຍະ.

ຈາກຂໍ້ສະເໜີແນະເພີ່ມເຕີມຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ພົບວ່າ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງໂດຍສ່ວນຫຼາຍ ຍັງຂາດຄູສອນບາງວິຊາຫຼັກ ໂດຍສະເພາະວິຊາ ເຊັ່ນ ຄະນິດສາດ, ພາສາບາລີ ແລະ ອື່ນໆ

ເປັນຕົ້ນ ດັ່ງນັ້ນ ທາງຂັ້ນເທິງທີ່ສັງກັດຄວນຈະເລັ່ງດຳເນີນການບັນຈຸ ແລະ ແຕ່ງຕັ້ງຄູໃນບາງວິຊາທີ່ຂາດແຄ້ນ ເປັນການດ່ວນ.

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າ ພົບວ່າ ຄູ-ອາຈານບາງຄົນມີວຽກງານເພີ່ມເຕີມເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ເຊັ່ນ ການເຮັດ ວຽກງານການເງິນ ພັດສະດຸ ການຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ ການກອບໜັງສື ເປັນຕົ້ນເຮັດໃຫ້ເວລາໃນການພັດທະນາຮູບ ແບບການຮຽນການສອນນ້ອຍລົງ ດັ່ງນັ້ນ ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄວນມີການບັນຈຸ ຫຼື ຈັດຈ້າງພາກສ່ວນທີ່ ກ່ຽວກັບວຽກງານເພີ່ມເຕີມອີກ.

2. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ ອຸປະກອນ

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າ ພົບວ່າ ການປະເມີນຜົນການນຳໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ການນຳຜົນການປະເມີນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງໂຮງຮຽນມາກຳນົດ ການວາງແຜນງານເພື່ອການຈັດຊື້ ແລະ ການຈັດຫາວັດຖຸ ອຸປະກອນຄັ້ງຕໍ່ໄປ ໃຫ້ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າທີ່ສຸດ ດັ່ງນັ້ນ ທາງໂຮງຮຽນຄວນທີ່ຈະປັບປຸງລະບົບ ການປະເມີນ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາຜົນການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນຕ່າງໆ ຄວນມີການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກ ສາດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ການຈັດການສຶກສາໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ເພາະຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ສະເໜີແນະວ່າ ວັດຖຸ ອຸປະກອນທີ່ໄດ້ຮັບບໍ່ພຽງພໍຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການ, ເພື່ອໃຫ້ສາມາດ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນເປັນໄປໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

3. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນງົບປະມານ

ຄວນມີການເພີ່ມງົບປະມານໃຫ້ການສຶກສາສິ່ງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ລວມທັງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄວນເລັ່ງ ລັດການຈັດສັນງົບປະມານໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງຮີບດ່ວນ ທັນເວລາຕໍ່ການໃຊ້ໃນການເປີດພາກຮຽນ ເພາະຈາກ ການສຶກ, ຄວນມີການຕິດຕາມກວດກາ ກຳກັບການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງຂອງ ໂຮງຮຽນຕັ້ງໄວ້, ຄວນນຳຜົນການປະເມີນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານໃນແຕ່ລະໄລຍະມາວິເຄາະ ແລະ ຫາທາງ ປັບປຸງແກ້ໄຂແຜນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານ ເພື່ອໃຫ້ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

4. ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນອາຄານສະຖານທີ່

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ອາຄານສະຖານທີ່ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໂດຍສ່ວນຫຼາຍບໍ່ພຽງພໍ ຕໍ່ຈຳນວນນັກຮຽນ ອາຄານມີຄວາມເກົ່າ ແລະ ເປ່ເພເປັນຢ່າງຫຼາຍ ບໍ່ໄດ້ຮັບການສ້ອມແປງ ປັບປຸງຄວນມີ ການມ້າງຖອນ ອາຄານທີ່ໃຊ້ການບໍ່ໄດ້ ອາຄານເກົ່າ, ເປ່ເພ ແລະ ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການກໍ່ສ້າງເພີ່ມເຕີມແທນທີ່ ອາຄານທີ່ເກົ່າແກ່ ເປ່ເພ ທີ່ເສຍຫາຍໄປ

3.2 ຂໍ້ສະເໜີໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຕໍ່ໄປ

1. ຄວນມີການສຶກສາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາອື່ນນອກຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

2. ຄວນມີການປຽບທຽບລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຝ່າຍສິງ ແລະ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາທາງຝ່າຍນອກ.

3. ຄວນສຶກສາກ່ຽວອຸປະສັກທີ່ເປັນຜົນຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານ ງົບປະມານຂອງຄູ-ອາຈານ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ເອກະສານອ້າງອີງ

- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2008). *ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາແຫ່ງຊາດສະບັບປັບປຸງ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງພິມແຫ່ງລັດ.
- ແຜນຍຸດທະສາດການສຶກສາ. (2013). *ບົດສະຫຼຸບແຜນຍຸດທະສາດການສຶກສາ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ. (2013). *ບົດສະຫຼຸບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ 2013-2014*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ສຶກສາສິ່ງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບົດສະຫຼຸບປະຈຳພາກຮຽນ (2 26, 2013-2014).
- ຄຸນມິ ພິມມະນິມິດ. (2013). *ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງການບໍລິຫານ*. ວຽງຈັນ: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ຄຳຂັນ ສຸລິຍະເດດ. (1996). *ການຄຸ້ມຄອງໂຮງຮຽນ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກະຊວງສຶກສາທິການ.
- ຈອມແພງ ວົງສາ. (2013). *ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານຈັດການໃນວິທະຍາໄລຄູ*. ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ: ຄະນະສຶກສາສາດ.
- ຈິດຕິມາ ວົງອາສາ. (2547). *ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງໂຮງຮຽນເອກະຊົນທີ່ຈັດການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ*. ມະຫາວິທະຍາໄລຊຽງໃໝ່: ບໍລິຫານການສຶກສາ.
- ກຳພິນ ແສນບຸນເຮືອງ. (2542). *ການມີສ່ວນຂອງບໍລິຫານຈັດການສຶກສາໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາລະຄາມ*.
- ຈະເລີນ ລາດໂສພາ. (2554). *ການພັດທະນາຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມ*. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.
- ຈັນທານີ ສະຫງວນນາມ. (2545). *ທິດສະດີແລະແນວປະຕິບັດໃນການບໍລິຫານສະຖານສຶກສາ*. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ບຸກພ້ອຍ.
- ຈຳນຽມ ພິນທານ. (2549). *ຫຼັກທິດສະດີແລະປະຕິບັດການບໍລິຫານການສຶກສາ*. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊະພັດ.
- ສະມັກ ຄອນຍົກກະໂທກະ. (2553). *ການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການຈັດການສຶກສາ*. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.
- ສະເນາະ ຕິເປົາ. (2534). *ການບໍລິຫານວຽກງານບຸກຄົນ*. ກຸງເທບ: ໂຮງພິມມະຫາວິທະຍາໄລທຳມະສາດ.
- ສະເຫຼີມສັກ ວິສາລາພອນ. (2541). *ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນໃນການບໍລິຫານ ແລະ ຈັດການຮຽນການສອນເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາ ແພຣ່ເຂດ 2*. ຈັງຫວັດແພຣ່:
- ສະໄໝ ທະມານິນ. (2554). *ການສຶກສາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານງານໂຮງຮຽນຂອງຄະນະກຳມະການສະຖານສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານສັງກັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາ ສະກົນນະຄອນເຂດ1*. ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊະພັດກາລະສິນ: ວິທະຍານິພົນຄູສາດມະຫາບັນດິດ (ການບໍລິຫານການສຶກສາ).

- ສຸທິສັກ ສຸກກິດໂຈ (ຂຽວຫວານ). (2554). ການບໍລິຫານຕາມຫຼັກທຳມາພິບານໂຮງຮຽນຂະຫຍາຍ
ໂອກາດເມືອງເລຂ້ວນການຈະນະບຸລີ. ການຈະນະບຸລີ: ແຂວງການຈະນະບຸລີ.
- ສຸນັນທາ ເລົ່ານັນ. (2541). ການພັດທະນາອົງກອນ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ດິ.ດິ. ບຸກສະໂຕ.
- ສຸພັນ ຍັນທອງ. (2526). ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນປະຖົມສຶກສາ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ທິບອັກສອນ.
- ສົມຄິດ ບາງໂມ . (2544). ການບໍລິຫານການສຶກສາ. ເລີຍ: ສະຖາບັນລາຊະພັດ.
- ສົມຍົດ ນາວິການ. (2545). ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ສຳນັກພິມບັນນະ
ກິດ.
- ສົມຍົດ ນາວິການ. (2546). ການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດການສຶກສາຕາມບົດບາດໜ້າທີ່
ຂອງຄະນະກຳມະການຂັ້ນພື້ນຖານ. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.
- ສັງວານ ວຸດເສລາ . (2548). ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ. ອຸບົນລາດສະທານີ:
ມະຫາວິທະຍາໄລອຸບົນລາດສະທານີ.
- ສຳລິດ ກາງເພັງ. (2545). ຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສະຖານສຶກສາ. ວາລະສານວິຊາການ, ສຳນັກງາ
ຄະນະກຳມະການສຶກສາເອກະຊົນ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ໂຮງພິມການສາດສະນາ.
- ທົງໄຊ ສັນຕິວົງ. (2543). ການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນໃນການບໍລິຫານ. ຈັງຫວັດແພຣ໌ :
ສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາຈັງຫວັດແພຣ໌ເຂດ 2.
- ທົງໄຊ ສັນຕິວົງ. (2543). ຫຼັກການຈັດການ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ໄທວັດທະນາພານິດ.
- ທັດສະນາ ສະແຫວງສັກ. (2539). ຮູບແບບການບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຝິກອາຊີບໄລຍະສັ້ນ
ຊ່າງອຸດສາຫະກຳກົມອາຊີວະສຶກສາ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ມະຫາວິທະຍາໄລສີນະຄະລິນທະວີ
ໂລດປະສານມິດ.
- ທັນຍາພອນ ອະນັນຕະກຸນ. (2547). ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະກຳມະການສະຖານສຶກສາໃນການ
ພັດທະນາຄຸນນະພາບສະຖານສຶກສາເອກະຊົນຈັງຫວັດຊົນບຸລີ. ສະເຊີງເຊົາ: ມະຫາວິທະຍາໄລ
ລາຊະພັດລາຊະນະຄະລິນ.
- ນິພົນ ກິນາວົງ. (2543). ຫຼັກການບໍລິຫານການສຶກສາ. ພິສະນຸໂລກ: ຕະກຸນໄທ.
- ນິພົນ ເທດນ້ອຍ. (2542). ການຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຮ່ວມກັນ. ມະຫາສາຣະຄາມ:
ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.
- ນົງຣາມ ເສດຖະພານິດແລະຄົນອື່ນໆ. (2541). ການເງິນເພື່ອການສຶກສາ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ສຳ
ນັກງານຄະນະກຳມະການສຶກສາແຫ່ງຊາດສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ.
- ນົບພົງ ບຸນຈິດຣາດຸລຍ໌. (2534). ກ້າວສູ່ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ. ກຸງເທບ: ບໍພິຊະການການພິມ.
- ບຸນຊ່ວຍ ສິຣິເກດ. (2539). ການບໍລິຫານອາຄານສະຖານທີ່ແລະສິ່ງແວດລ້ອມ. ເລີຍ: ຄະນະຄຸສິກສາສະ
ຖາບັນຣາຊະພັດ.
- ບຸນຊົມ ສີສະອາດ. (2551). ພື້ນຖານການວິໄຈການສຶກສາ. ການລະສິນ: ປະສານການພິມ.

- ບັງອອນ ຈັນກົມ . (2552). *ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໂດຍໃຊ້ຫຼັກການທຳມາພິບານຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄູ. ສັງກັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາສະມຸກປະການເຂດ 1 ວິທະຍາ ນິພົນຄ.ມ (ບໍລິຫານການສຶກສາ). ກຸງເທບ: ມະຫາວິທະຍາໄລຣາຊະພັດທິນບຸລີ.*
- ບັງອອນ ຈັນກົມ. (2555). *ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໂດຍໃຊ້ຫຼັກການທຳມາພິບານຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄູ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ມະຫາວິທະຍາໄລໄລຣາຊະພັດທິນບຸລີ.*
- ປຣິຍາພອນ ວົງອະນຸໂລດ. (2553). *ຫຼັກການບໍລິຫານ. ກຸງເທບ: ສູນສິ່ງເສີມ.*
- ປຣິຊາ ຄຳພິຣະປະກອນ. (2547). *ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ. ພິມຄັ້ງທີ 3 ນິນບຸລີ: ມະຫາວິທະຍາໄລສຸໂຂໄທທຳທິລາດ.*
- ປະກອບ ກຸນກ້ຽງ. (2545). *ການບໍລິຫານໂດຍອົງຄະນະບຸກຄົນ. ກຸງເທບ: ສຳນັກງານປະຕິຮູບການສຶກສາ.*
- ປະລິດາ ສິລິສະວັດ. (2535). *ການປະສານຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງລັດກັບອົງກອນເອກະຊົນໃນການໃຫ້ບໍລິການແກ່ແມ່ຍິງ. ກຸງເທບ: ໂຮງພິມເຮືອນແກ້ງການພິມ.*
- ພາວິດາ ທາລາສີສຸດພ້ອມຄະນະ. (2542). *ຫຼັກແລະທິດສະດີການບໍລິຫານການສຶກສາ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ມະຫາວິທະຍາໄລຣາມຄຳແຫງ.*
- ພິດທະຍາ ອາໄສຣັດ. (2553). *ການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການຈັດການສຶກສາ. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.*
- ຮຸ່ງ ແກ້ວແດງ. (2545). *ປະຕິບັດການສຶກສາໄທ. ກຸງເທບ: ມະຕິຊົນ.*
- ວະຣຸນຍຸ ພາວິໂນທະພອນ. (2555). *ການບໍລິຫານການສຶກສາຕາມຫຼັກທຳມາພິບານ. ຈັງຫວັດການຈະນະບຸລີ: ໂຮງຮຽນຂະຫຍາຍໂອກາດທາງການສຶກສາ.*
- ອະດຸນ ພົນນ້ອຍ. (2547). *ສະພາບ ແລະ ບັນຫາການດຳເນີນງານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ຂອງໂຮງຮຽນຂະຫຍາຍໂອກາດທາງການສຶກສາ. ຂອນແກ່ນ: ບັດດິດວິທະຍາໄລ.*
- ອຸໄທ ບຸນປະເສີດ. (2543). *ການບໍລິຫານຈັດການສະຖານສຶກສາໂດຍໃຊ້ໂຮງຮຽນເປັນຖານ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ໂຮງພິມຈຸລາລົງກອນມະຫາວິທະຍາໄລ.*
- ເອກະໄຊ ກິ່ງສຸກພັນ. (2538). *ການບໍລິຫານທັກສະແລະການປະຕິບັດ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ສຸກຂະພາບໃຈ.*
- ໄມຕິ ຄຳລິນາມ. (2544). *ການຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນສຶກສາຮ່ວມກັນຂອງວິທະຍາເຂດໂຮງຮຽນ. ມະຫາສາຣະຄາມ: ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາຣະຄາມ.*

Armstrong, Michael. *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan. 1995

Chung. Kae. H *Management Critical Success Factor*. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1987.

Dennis D. Riley. *Public personnel Administration*. New York G Harper Collins College Publishers, 1993.

Feng, Din.S. *The Operations of ketucky Rural School Councils*. Pub. No. ED 413146, 1997.

- John H. Macda. *Present Organization and Participation in Tansania in Studie in Rural Participation*. New Delhi: Oxford IBM Publishing, 1982
- Mondy and Neo. *The Management of Human Resources*. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1988.
- Rideout. *School-Based Management for small Scholl in Newfoundland and Labrador*. New York: Dissertation Abstracts International, 1997.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

ກ. ຫຼັກສິດສະເໜີຕ່າງໆ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ...3.2.3.../ຄສສ.2014

ວັນທີ 09 OCT 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານ ຮສ.ດຣ.ບຸນຈັນ ຄຸນພິລາພັນ ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຫຼັງປະລິນຍາຕີ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.

ເລື່ອງ: ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າຂອງນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ
ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ.

ເນື່ອງຈາກ ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12 ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິນຍາ
ໂທ ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ກຳລັງດຳເນີນການຂຽນວິທະຍານິພົນໃນຫົວຂໍ້: ການມີສ່ວນຮ່ວມ
ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໂດຍມີ ທ່ານ
ຮສ.ດຣ. ໄຫງວ ແກ້ວສະດາ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ, ທ່ານ ຮສ.ສົມພອນ ກຸນນະວົງສາ ເປັນຜູ້ຊ່ວຍ.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ການຂຽນວິທະຍານິພົນເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງ ຄະນະບໍດີ
ຄະນະສຶກສາສາດຈຶ່ງພິຈາລະນາແລ້ວເຫັນວ່າທ່ານແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ມີປະສົບການໃນເລື່ອງນີ້
ເປັນຢ່າງດີ, ຈຶ່ງຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກທ່ານເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານສຳລັບກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ.

ຫວັງວ່າຈະໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຈາກທ່ານເປັນຢ່າງດີ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ປົວຜັນ ລືເດດມູນສອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ 323/ຄສສ.2014

ວັນທີ 9 OCT 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານ ດຣ.ກົງສີ ຈຸນລະມະນີ ຮອງຫົວໜ້າພາກວິຊາຈິດຕະວິທະຍາການສຶກສາ.

ເລື່ອງ: ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າຂອງນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ
ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ.

ເນື່ອງຈາກ ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12 ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິນຍາ
ໂທ ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ກຳລັງດຳເນີນການຂຽນວິທະຍານິພົນໃນຫົວຂໍ້: ການມີສ່ວນຮ່ວມ
ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໂດຍມີ ທ່ານ
ຮສ.ດຣ.ໄຫງວ ແກ້ວສະດາ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ, ທ່ານ ຮສ.ສົມພອນ ກຸນນະວົງສາ ເປັນຜູ້ຊ່ວຍ.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ການຂຽນວິທະຍານິພົນເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງ ຄະນະບໍດີ
ຄະນະສຶກສາສາດຈຶ່ງພິຈາລະນາແລ້ວເຫັນວ່າທ່ານແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ມີປະສົບການໃນເລື່ອງນີ້
ເປັນຢ່າງດີ, ຈຶ່ງຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກທ່ານເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານສຳລັບກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ.

ຫວັງວ່າຈະໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຈາກທ່ານເປັນຢ່າງດີ.

3. ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ປົວຜັນ ລືເດດມູນສອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ 3.2.3.../ຄສສ.2014

ວັນທີ 09 OCT 2014

ຫນັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານ ດຣ. ຫຽວ ສິລາວົງ ຫົວໜ້າພະແນກຄົ້ນຄວ້າ ວິທະຍາສາດ.

ເລື່ອງ: ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າຂອງນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ

ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ.

ເນື່ອງຈາກ ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12 ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິນຍາ
ໂທ ສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ກຳລັງດຳເນີນການຂຽນວິທະຍານິພົນໃນຫົວຂໍ້: ການມີສ່ວນຮ່ວມ
ບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົງ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໂດຍມີ ທ່ານ
ຮສ.ດຣ. ໄຫງວ ແກ້ວສະດາ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ, ທ່ານ ຮສ.ສົມພອນ ກຸນນະວົງສາ ເປັນຜູ້ຊ່ວຍ.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ການຂຽນວິທະຍານິພົນເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງ ຄະນະບໍດີ
ຄະນະສຶກສາສາດຈຶ່ງພິຈາລະນາແລ້ວເຫັນວ່າທ່ານແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ມີປະສົບການໃນເລື່ອງນີ້
ເປັນຢ່າງດີ, ຈຶ່ງຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກທ່ານເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານສຳລັບກວດສອບເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ.

ຫວັງວ່າຈະໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຈາກທ່ານເປັນຢ່າງດີ.

3. ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ປົວຜັນ ລິເດດມູນສອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ 322/ຄສສ/2014

ວັນທີ 9 OCT 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການ ໂຮງຮຽນສຶກສາສົມບູນສິງ ແຂວງ ໄຊຍະບູລີ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງທຶດລອງເຄື່ອງມື ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດທີ 4
ຈະໄດ້ລົງທຶດລອງເຄື່ອງມື ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍພິຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວດ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

3. ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ບົວຜັນ ລືເດດມູນສອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

406
ເລກທີ...../ຄສສ/2014
ວັນທີ. 1.7. NOV 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ. ວຽງມຸທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍຝຶກຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວດ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ... 406/ຄສສ/2014
ວັນທີ... 17 NUV 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນບ້ານຫ້ອມ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ. ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍພິຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວດ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ອີກເທັມ :

ພຣ: ວຽງພຸທອງ 1 ສົມ
ໂທບ ກຳ ຂໍ້ມູນ ຢູ່ 5/5
ສົງຄອນ ພວກເຈົ້າ
ແຕ່ 19/11/2014.

໑. ອັອກມວຍກມ 5/5

(Signature)

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ

ຫັດສະນີ ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

406
ເລກທີ...../ຄສສ/2014
ວັນທີ...17 NOV 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນດົງໂດກ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ. ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍຝຶກລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວກ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ...406.../ຄສສ/2014

ວັນທີ...17...NOV...2014.

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍສົງໂສກປ່າຫຼວງ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ. ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍພິຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວດ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ 406 /ຄສສ/2014

ວັນທີ 17. NOV. 2014

ຫນັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນຕອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍພິຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວດ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

*****0000*****



ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ
ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ
ຄະນະສຶກສາສາດ

ເລກທີ...4.0.6/ຄສສ/2014

ວັນທີ...17 NOV 2014

ໜັງສືສະເໜີ

ເຖິງ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານເໜືອ

ເລື່ອງ: ສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ
ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ຂໍຖືເປັນກຽດຮຽນສະເໜີຂໍອະນຸຍາດໃຫ້ ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ,
ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED0011/12, ຊຶ່ງເປັນນັກສຶກສາ ປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ. ຊຸດທີ
4 ຈະໄດ້ລົງ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານເພື່ອຊ່ວຍພິຈາລະນາອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່
ຜູ້ກ່ຽວກ້ວຍ.

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍດີ



ຮສ. ພູມີ ດວງຈັນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາແຂວງໄຊຍະບູລີ
ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສິງໄຊຍະບູລີ

ເລກທີ. ໒໒.໔. / ມ.ສສ.ຊຍ
ວັນທີ. ໓໐. / ໑. ໑. / ... 2014

ຫ້ອງສື່ຍິງຍິນ

- ອີງຕາມ ຫ້ອງສື່ສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 322/ຄສສ / 2014
ລົງວັນທີ 9 / 10 / 2014.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສິງ
ແຂວງໄຊຍະບູລີ.

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສິງແຂວງໄຊຍະບູລີ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະ ວຽງພຸທອງ
ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12 ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທສຶກສາສາດ ສາຂາບໍລິຫານການສຶກ
ສາ ຊຸດ 4 ໄດ້ລົງທົດລອງເຄື່ອງມື ເພື່ອຮັບໃຊ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມການກຳນົດໃນຫຼັກສູດ ຢູ່ໃນໂຮງຮຽນ
ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສິງ ແຂວງໄຊຍະບູລີ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນສິງແຂວງໄຊຍະບູລີ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະບັບນີ້
ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ.

ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ສຸດຕາ ນາເພືອງຮັກ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ
=====

ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
ສຶກສາສົງຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄົມບູນດົງໂດກ

ເລກທີ...051.../ ມ.ສສ.ບດດ
ວັນທີ...21.../11.../ 2014

ໜັງສືຢັ້ງຢືນ

- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 406 /ຄສສ/2014, ລົງວັນທີ 17 / 11 / 2014
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄົມບູນດົງໂດກ

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄົມບູນດົງໂດກ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12. ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິຍາໂທ ຄະນະສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມາລົງເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດ. ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄົມບູນດົງໂດກ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄົມບູນດົງໂດກ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະ ບັບນີ້ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ

ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ສຸພັນ ຈັນມະນີ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ
=====

ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ສຶກສາສົງຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ

ເລກທີ.....061.../ ມ.ສສ.ຕນຊທ

ວັນທີ...15.../...11.../ 2014

ໜັງສືຢັ້ງຢືນ

- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 406 /ຄສສ/2014, ລົງວັນທີ 17 / 11 / 2014
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12. ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິຍາໄທ ຄະນະສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມາລົງເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດ. ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນນາຊາຍທອງ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະບັບນີ້ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ

ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ມ.ຕາສົງຄາຊາຍເປັນ
ໂຮງຮຽນຂຶ້ນສຳບັບ ມ.ຕາສົງ
ວັນທີ 15/11/2014



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ
===== ❖ ❖ ❖ ❖ =====

ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ສຶກສາສົງຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ

ເລກທີ...../ ມ.ສສ.ຕຂຫ

ວັນທີ...../...../ 2014

ໜັງສືຢັ້ງຢືນ

- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 406 /ຄສສ/2014, ລົງວັນທີ 17 / 11 / 2014
- ອີງຕາມ ການເກັບກຳເປັນເອກະພາບຂອງ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12. ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິຍາໂທ ຄະນະສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມາລົງເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດ. ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນຂົວຫຼວງ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະ ບັບນີ້ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ

5. ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ສົມພົງ ສິບຸນເຮືອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ
=====

ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ສຶກສາສົງຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ

ເລກທີ...498.../ ມ.ສສ.ສປຫຼ

ວັນທີ...12.../ 2014

ໜັງສືຢັ້ງຢືນ

- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 406 /ຄສສ/2014, ລົງວັນທີ 17 / 11 / 2014
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12. ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິຍາໂທ ຄະນະສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມາລົງເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດ ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະບັບນີ້ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ

ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ດວງຕາ ອວນທະວີໄລສອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ
=====

ອພສ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ສຶກສາສົງຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານ

ເລກທີ...../ ມ.ສສ.ຕສຖ

ວັນທີ...../...../ 2014

ໜັງສືຢັ້ງຢືນ

- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ສະບັບເລກທີ 406 /ຄສສ/2014, ລົງວັນທີ 17 / 11 / 2014
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານ

ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານ. ຂໍຢັ້ງຢືນວ່າ ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ ລະຫັດນັກສຶກສາ MFED 0011/12. ເຊິ່ງເປັນນັກສຶກສາປະລິຍາໄທ ຄະນະສຶກສາສາດ ສາຂາ ບໍລິຫານການສຶກສາ ຊຸດ 4 ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມາລົງເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ ແກ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນຫຼັກສູດ. ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານ.

ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະອຳນວຍການໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງຄອນຕົ້ນສີຖານ ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດໃບຢັ້ງຢືນສະ ບັບນີ້ໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເພື່ອເປັນຫຼັກຖານ

ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ



ຄຳເຫຼັກ ໄຊຍະວົງສ໌

ຂ. ເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າ

ແບບສອບຖາມສຳລັບຜູ້ຊ່ຽວຊານເພື່ອຫາຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຄຳຖາມ

ແບບສອບຖາມນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານໄດ້ພິຈາລະນາກັບເນື້ອໃນຄຳຖາມແຕ່ລະຂໍ້ໃນແຕ່ລະຂໍ້ໃນແບບສອບຖາມສະບັບນີ້ ມີຄວາມເໝາະສົມທີ່ຈະຊ່ວຍວັດການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ດ້ານບຸກຄົນ, ດ້ານງົບປະມານ, ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ແລະ ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ໄດ້ ຫຼື ບໍ່. ຜູ້ຄົນຄວ້າຂໍຄວາມກະລຸນາຮ່ວມມືຈາກທ່ານຜູ້ຊ່ຽວຊານອ່ານຂໍ້ຄຳຖາມຕ່າງໆໃນແບບສອບຖາມນີ້ ແລ້ວພິຈາລະນາຂໍ້ຄຳຖາມແຕ່ລະຂໍ້ນີ້ວ່າ: ມີຄວາມເໝາະສົມ, ບໍ່ແນ່ໃຈ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມດ້ວຍການໝາຍ (1) ລົງໃນຊ່ອງຄວາມຄິດ ເຫັນຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ ໃນແຕ່ລະຊ່ອງເຊິ່ງມີຄວາມໝາຍດັ່ງນີ້:

- 1 ເໝາະສົມ: ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອທ່ານພິຈາລະນາແລ້ວຂໍ້ຄຳຖາມນັ້ນໃຊ້ໄດ້.
- 0 ບໍ່ແນ່ໃຈ: ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອທ່ານພິຈາລະນາແລ້ວແນ່ໃຈວ່າ ຈະເໝາະສົມ ຫຼື ບໍ່ ເໝາະສົມທີ່ຈະນຳມາໃຊ້ໄດ້.
- 1 ບໍ່ເໝາະສົມ: ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອທ່ານພິຈາລະນາແລ້ວຂໍ້ຄຳຖາມນັ້ນໃຊ້ບໍ່ໄດ້.

ຕົວຢ່າງ:

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນການສຶກສາ	ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ		
		ເໝາະສົມ	ບໍ່ແນ່ໃຈ	ບໍ່ເໝາະສົມ
ວຽກງານດ້ານບຸກຄົນ				
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນດຳເນີນວຽກງານດ້ານບຸກຄົນປະຈຳສົກຮຽນ	+1		
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນພັດທະນາ ຂະຫຍາຍອາຄານສະຖານທີ່		0	
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງພັດທະນາງົບປະມານ			-1

- ສ່ວນຄຳຖາມປາຍເປີດເພື່ອຖາມ ແນວທາງການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານວຽກງານ 4 ດ້ານນັ້ນ. ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂໍຄວາມກະລຸນາທ່ານກວດສອບຮູບແບບ ແລະ ເນື້ອໃນຄຳຖາມແຕ່ລະຂໍ້ນັ້ນມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະນຳໄປໃຊ້ໄດ້ ຫຼື ບໍ່ ແລະ ຂໍຄວາມກະລຸນາຈາກທ່ານໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະ ແລະ ຊ່ວຍປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ສົມບູນຂຶ້ນ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ		ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ		
ລ/ດ	ຊັບພະຍາກອນ ດ້ານບຸກຄົນ	ເໝາະສົມ	ບໍ່ແນ່ໃຈ	ບໍ່ເໝາະສົມ
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນຮັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ວຽກງານໃຫ້ກັບຄູ-ອາຈານ			
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນຄົ້ນຄວ້າຊອກຫາບຸກຄົນ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄົນ			
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກັບ ບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ			
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນສັບຊ້ອນລັດຖະກອນຕາມວິຊາສະເພາະ			
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ			
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ			
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຍ້ອງຍໍຕໍ່ລັດຖະກອນ			
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ-ອາຈານ			
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາການປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ລັດຖະກອນ			
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວຽກງານສະຫວັດດີການສັງຄົມຄູ-ອາຈານ			
	ຊັບພະຍາກອນ ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ			
11	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄະລາກອນ			
12	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ			
13	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຕິດຕາມ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ			
14	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຫາວິທີທີ່ຊື່ ແລະ ແຈກຈ່າຍວັດຖຸ ອຸປະກອນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ			
15	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ			
16	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຊອກຫາທຶນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ			
17	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແນະນຳ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ			
18	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ ພັດທະນາປະສົບການກ່ຽວພັນສະດຸຢູ່ຕະຫຼອດ			

19	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແຫວງຫາວັດຖຸ ອຸປະກອນໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ໜ່ວຍງານ			
20	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຊຸມ ອະທິບາຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ ການໃຊ້ ເກັບຮັກສາວັດຖຸ ອຸປະກອນ			
	ຊັບພະຍາກອນ ດ້ານງົບປະມານ			
21	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນ ເພື່ອຂົງບີປະມານ			
22	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນ ເພື່ອການສຶກສາ			
23	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ			
24	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງ			
25	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານການເງິນ, ບັນຊີ ແລະ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຊັບສິນຂອງໂຮງຮຽນ			
26	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານ			
27	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັກເກນຂອງໂຮງຮຽນ			
28	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນນຳມາປັບປຸງແຜນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄລຍະ			
29	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຢ່າງປະຢັດ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດ			
	ຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່			
30	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນກ່ຽວກັບການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່			
31	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດ ວິເຄາະ ສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງອາຄານສະຖານທີ່			
32	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດສັນ ການໃຊ້ງານອາຄານສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດ			
33	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການເບິ່ງແຍງດູແລຮັກສາຊ້ອມແຊມອາຄານສະຖານທີ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ			
34	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການມ້າງ ກໍ່ສ້າງ ຕໍ່ເຕີມອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບແບບແຜນຂອງພັກ-ລັດ			
35	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍງ ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່			
36	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ			
37	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການນຳຜົນການປະເມີນມາໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່			

38	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ໄດ້ປະໂຫຍດສູງສຸດ			
39	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່			
40	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ງົບປະມານ, ອາຄານສະຖານທີ່			

ສອບຖາມກ່ຽວກັບ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ວຽກໃນ 4 ດ້ານ:

1. ວຽກງານດ້ານບຸກຄົນ

1.1. ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານບຸກຄົນໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາທ່ານໄດ້ພົບກັບບັນຫາຄືແນວໃດ?

.....

1.2. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານບຸກຄົນມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດທ່ານຄິດວ່າຄວນມີຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການດ້ານບຸກຄົນຄືແນວໃດ?

.....

2. ວຽກງານດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ

2.1. ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານໄດ້ພົບກັບບັນຫາຄືແນວໃດ?

.....

2.2. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດທ່ານຄິດວ່າຄວນມີຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຄືແນວໃດ?

.....

3. ວຽກງານດ້ານງົບປະມານ

3.1. ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານງົບປະມານ ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານໄດ້ພົບກັບບັນຫາ ຄືແນວໃດ?

.....

3.1. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານງົບປະມານມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດທ່ານຄິດວ່າຄວນມີຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການດ້ານງົບປະມານຄືແນວໃດ?

.....

4. ວຽກງານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່

4.1. ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານໄດ້ພົບກັບບັນຫາຄືແນວໃດ?

.....

4.2. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດທ່ານຄິດວ່າຄວນມີຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການດ້ານອາຄານສະຖານທີ່ຄືແນວໃດ?

ແບບສອບຖາມ (ສໍາລັບຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄຸສອນ)

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຕອນທີ 1 ສະຖານະພາບຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຄໍາຊີ້ແຈງ: ຖ້າຂໍ້ຄວາມທີ່ລະບຸຂ້າງເທິງນີ້ຂໍ້ໃດກົງກັບຕົວທ່ານກະລຸນາໝາຍ(✓)ລົງໃສ່ຮູບສີ່ລ່ຽມ ☐ ນີ້:

1. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ

☐ ອຳນວຍການ (ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນ)

☐ ຄູ-ອາຈານສອນ

2. ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ

☐ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນ.....

☐ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍ.....

ຕອນທີ 2 ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນ
ມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ຄໍາຊີ້ແຈງ: ກະລຸນາອ່ານເນື້ອໃນຂອງແຕ່ລະຂໍ້ ແລ້ວໝາຍ ✓ ໃສ່ແຕ່ລະຫ້ອງຂອງລະດັບການມີສ່ວນ
ຮ່ວມແຕ່ 5-1 ຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານ, ໃນການຕອບແບບສອບຖາມຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຢາກຮູ້ເຖິງ
ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສິງ ໂດຍເກນການພິຈາລະນາດັ່ງນີ້:

5 ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍທີ່ສຸດ

4 ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍ

3 ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມປານກາງ

2 ໝາຍເຖິງ ມີສ່ວນຮ່ວມໜ້ອຍ

1 ໝາຍເຖິງ ບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການຕອບຂອງທ່ານໃນຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຈະນໍາໄປໃຊ້ເປັນປະໂຫຍດໃນການຂຽນ
ວິທະຍານິພົນໃນລະດັບປະລິນຍາໂທ ຂອງຂ້າພະເຈົ້າ ແລະ ຂໍຮັບປະກັນວ່າຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຈະບໍ່ມີຜົນກະທົບ
ກະເທືອນຢ່າງໃດຕໍ່ຕົວທ່ານເອງ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂໍຄວາມກະລຸນາຈາກທ່ານຈົ່ງຊ່ວຍໃຫ້ຄວາມ
ຮ່ວມມື ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນທຸກໆຂໍ້ຕາມຄວາມເປັນຈິງ.

ຂໍຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງ

ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖືເປັນຢ່າງສູງ

ພຣະ ວຽງພູທອງ ວົງເພຍເທບ

ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາສິງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ		ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມ				
ລ/ດ	ທ່ານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ດ້ານບຸກຄົນ	5	4	3	2	1
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນຮັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ວຽກງານໃຫ້ກັບຄູ-ອາຈານ					
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນຄົ້ນຄວ້າຊອກຫາບຸກຄົນ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄົນ					
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກັບ ບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ					
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນສັບຊ້ອນລັດຖະກອນຕາມວິຊາສະເພາະ					
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ					
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ					
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຍ້ອງຍໍຕໍ່ລັດຖະກອນ					
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ-ອາຈານ					
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາການປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ລັດຖະກອນ					
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວຽກງານສະຫວັດດີການສັງຄົມຄູ-ອາຈານ					
ທ່ານໄດ້ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ		5	4	3	2	1
11	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄະລາກອນ					
12	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ					
13	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຕິດຕາມ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ					
14	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຫາວິທີ ແລະ ແຈກຈ່າຍວັດຖຸ ອຸປະກອນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ					
15	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ					
16	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຊອກຫາທຶນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ					
17	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແນະນຳ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ					
18	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພັດທະນາປະສົບການກ່ຽວພັດສະດຸຢູ່ຕະຫຼອດ					

19	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແຫວງຫາວັດຖຸ ອຸປະກອນໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ໜ່ວຍງານ					
20	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຊຸມ ອະທິບາຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ ການໃຊ້ ເກັບຮັກສາວັດຖຸ ອຸປະກອນ					
ທ່ານໄດ້ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ ດ້ານງົບປະມານ		5	4	3	2	1
21	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນ ເພື່ອຂົງປະມານ					
22	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນເພື່ອການສຶກສາ					
23	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ					
24	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງ					
25	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານການເງິນ, ບັນຊີ ແລະ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຊັບສິນຂອງໂຮງຮຽນ					
26	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານ					
27	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັກເກນຂອງໂຮງຮຽນ					
28	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນນຳມາປັບປຸງແຜນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄລຍະ					
29	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຢ່າງປະຢັດ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດ					
ທ່ານໄດ້ ມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນດ້ານອາຄານສະຖານທີ່		5	4	3	2	1
30	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນກ່ຽວກັບການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່					
31	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດ ວິເຄາະ ສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງອາຄານສະຖານທີ່					
32	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດສັນ ການໃຊ້ງານອາຄານສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດ					
33	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການເບິ່ງແຍງດູແລຮັກສາຊັອມແຊມອາຄານສະຖານທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ					
34	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການມ້າງ ກໍ່ສ້າງ ຕໍ່ເຕີມອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບແບບແຜນຂອງພັກ-ລັດ					
35	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍງ ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່					
36	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ					
37	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການນຳຜົນການປະເມີນມາໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່					

38	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ໄດ້ປະໂຫຍດສູງສຸດ					
39	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່					
40	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ງົບປະມານ, ອາຄານສະຖານທີ່					

ຕອນທີ 3 ຄຳຄິດເຫັນເພີ່ມເຕີມອື່ນໆກ່ຽວກັບ ສະພາບບັນຫາ, ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນ 4 ດ້ານ:

1. ດ້ານວຽກງານບຸກຄົນ:

1.1. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານເຫັນວ່າໄດ້ມີບັນຫາ ຫຼື ບໍ່ ? (ເລືອກ 1 ຄຳຕອບໂດຍໝາຍ ✓ ໃສ່)

ມີ (ຖ້າຕອບມີໃຫ້ຕອບຂໍ້ 1.2 ແລະ 1.3) ບໍ່ມີ (ຖ້າຕອບບໍ່ມີໃຫ້ຂ້າມໄປຂໍ້ 1.4)

1.2. ຖ້າມີ, ມີຄືແນວໃດ ?

.....

1.3. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ທ່ານຄິດວ່າຄວນມີວິທີການ ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາແນວໃດເພື່ອໃຫ້ດີຂຶ້ນ?

.....

1.4. ຖ້າບໍ່, ຍ້ອນຫຍັງ?

.....

2. ດ້ານວຽກງານວັດຖຸ ອຸປະກອນ

2.1. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານເຫັນວ່າໄດ້ມີບັນຫາ ຫຼື ບໍ່ ? (ເລືອກ 1 ຄຳຕອບໂດຍໝາຍ ✓ ໃສ່)

ມີ (ຖ້າຕອບມີໃຫ້ຕອບຂໍ້ 2.2 ແລະ 2.3) ບໍ່ມີ (ຖ້າຕອບບໍ່ມີໃຫ້ຂ້າມໄປຂໍ້ 2.4)

2.2. ຖ້າມີ, ມີຄືແນວໃດ ?

.....

2.3. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ທ່ານຄິດວ່າຄວນມີວິທີການ ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາແນວໃດເພື່ອໃຫ້ດີຂຶ້ນ?

.....

2.4. ຖ້າບໍ່, ຍ້ອນຫຍັງ?

.....

3. ດ້ານວຽກງານງົບປະມານ

3.1. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານເຫັນວ່າໄດ້ມີບັນຫາ ຫຼື ບໍ່ ? (ເລືອກ 1 ຄຳຕອບໂດຍໝາຍ ✓ ໃສ່)

ມີ (ຖ້າຕອບມີໃຫ້ຕອບຂໍ້ 3.2 ແລະ 3.3) ບໍ່ມີ (ຖ້າຕອບບໍ່ມີໃຫ້ຂ້າມໄປຂໍ້ 3.4)

3.2 ຖ້າມີ, ມີຄືແນວໃດ ?

.....

.....

3.3. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ທ່ານຄິດວ່າຄວນມີວິທີການ ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາແນວໃດເພື່ອໃຫ້ດີຂຶ້ນ?

.....

.....

3.4. ຖ້າບໍ່, ຍ້ອນຫຍັງ?

.....

.....

4. ດ້ານວຽກງານອາຄານສະຖານທີ່

4.1. ການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ໃນໄລຍະຜ່ານມາທ່ານເຫັນວ່າໄດ້ມີບັນຫາ
ຫຼື ບໍ່ ? (ເລືອກ 1 ຄຳຕອບໂດຍໝາຍ ✓ ໃສ່)

ມີ (ຖ້າຕອບມີໃຫ້ຕອບຂໍ້ 4.2 ແລະ 4.3) ບໍ່ມີ (ຖ້າຕອບບໍ່ມີໃຫ້ຂ້າມໄປຂໍ້ 4.4)

4.2. ຖ້າມີ, ມີຄືແນວໃດ ?

.....

.....

4.3. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ທ່ານຄິດວ່າຄວນມີວິທີການ ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາແນວໃດເພື່ອໃຫ້ດີຂຶ້ນ?

.....

.....

4.4. ຖ້າບໍ່, ຍ້ອນຫຍັງ?

.....

.....

ຂໍຂອບໃຈສຳລັບການຮ່ວມມື

ຄ. ລາຍຊື່ຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດເຄື່ອງມື

- | | |
|---|--|
| <p>1. ຮອງສາດສະດາຈານ:</p> <p> ວຸດທິການສຶກສາ:</p> <p> ຕຳແໜ່ງປັດຈຸບັນ:</p> | <p>ດຣ. ບຸນຈັນ ຄຸນພິລາພັນ</p> <p>ປະລິນຍາເອກ</p> <p>ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຫຼັງປະລິນຍາຕີ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ</p> |
| <p>2. ທ່ານ ດຣ. ໝຽວ ສິລາວົງ</p> <p> ວຸດທິການສຶກສາ:</p> <p> ຕຳແໜ່ງປະຈຸບັນ:</p> | <p>ປະລິນຍາເອກ</p> <p>ຫົວໜ້າພະແນກຄົ້ນຄວ້າ ວິທະຍາສາດ</p> |
| <p>3. ທ່ານ ດຣ. ກົງສີ ຈຸນລະມະນີ</p> <p> ວຸດທິການສຶກສາ:</p> <p> ຕຳແໜ່ງປະຈຸບັນ:</p> | <p>ປະລິນຍາເອກ</p> <p>ຮອງຫົວໜ້າພາກວິຊາຈິດຕະວິທະຍາສາດການສຶກສາ</p> |

ງ. ດັດຊະນີຄວາມສອດຄ່ອງຂອງເຄື່ອງມືການຄົ້ນຄວ້າ

ດັດຊະນີຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຄໍາຖາມ (IOC)

ຕອນທີ 2 ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ ຂອງໂຮງຮຽນ
ມັດທະຍົມສຶກສາສົງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ລ/ດ	ຂໍ້ຄໍາຖາມກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມບໍລິຫານຈັດການ ຊັບພະຍາກອນທາງການສຶກສາ	ຄວາມຄິດເຫັນ ຂອງ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ			ລະດັບ	IOC	ຜົນ
		1	2	3			
ດ້ານບຸກຄົນ							
1	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນຮັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ກຳນົດຕຳແໜ່ງໜ້າວຽກໃຫ້ກັບຄູ-ອາຈານ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
2	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນຄົ້ນຄວ້າຊອກຫາບຸກຄົນ ແລະ ຄັດເລືອກບຸກຄົນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
3	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກັບ ບັນຈຸເຂົ້າເປັນ ລັດຖະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
4	ການມີສ່ວນຮ່ວມວາງແຜນສັບຊ້ອນລັດຖະກອນຕາມວິຊາ ສະເພາະ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
5	ການມີຮ່ວມສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
6	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
7	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຍ້ອງຍໍຕໍ່ ລັດຖະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
8	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເລື່ອນຂຶ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນໃຫ້ຄູ- ອາຈານ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
9	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພິຈາລະນາການປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ ລັດຖະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
10	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານສະຫວັດດີການສັງຄົມຄູ- ອາຈານ	+1	+1	+1	+1	1	ໃຊ້ໄດ້
ດ້ານວັດຖຸ ອຸປະກອນ							
11	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຂອງບຸກຄະລາກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
12	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
13	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການ ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຕິດຕາມ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
14	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຫາວິທີໃຊ້ ແລະແຈກຈ່າຍວັດຖຸ ອຸປະກອນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
15	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜົນ ການໃຊ້ວັດຖຸ ອຸປະກອນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້

16	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຊອກຫາທຶນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
17	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແນະນຳ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ວັດຖຸ ອຸປະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
18	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພັດທະນາປະສົບການກ່ຽວພັດສະດຸຢູ່ຕະຫຼອດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
19	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແຫວງຫາວັດຖຸ ອຸປະກອນໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ໜ່ວຍງານ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
20	ການມີສ່ວນຮ່ວມປະຊຸມ ອະທິບາຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ ການໃຊ້ ເກັບຮັກສາວັດຖຸ ອຸປະກອນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
ດ້ານງົບປະມານ							
21	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນ ເພື່ອຂໍງົບປະມານ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
22	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດລະດັບຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການລົງທຶນເພື່ອການສຶກສາ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
23	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
24	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຊື້ ແລະ ຈັດຈ້າງ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
25	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານການເງິນ, ບັນຊີ ແລະ ວັດຖຸ ອຸປະກອນຊັບສິນຂອງໂຮງຮຽນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
26	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ, ຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການໃຊ້ງົບປະມານ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
27	ການສ່ວນຮ່ວມໃນການດູແລການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັກເກນຂອງໂຮງຮຽນ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
28	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນນຳມາປັບປຸງແຜນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານເປັນໄລຍະ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
29	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຢ່າງປະຢັດ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະໂຫຍດ						
ດ້ານອາຄານສະຖານທີ່							
30	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ວາງແຜນກ່ຽວກັບການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
31	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດ, ວິເຄາະ ສະພາບຄວາມພຽງພໍຂອງອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
32	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດສັນ, ການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ ຕ່າງໆ ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
33	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັ້ງຄະນະກຳມະການເບິ່ງແຍງດູແລຮັກສາສ້ອມແຊມອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ໝັ້ນຄົງ ແລະ ປອດໄພ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້

34	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການມ້າງ, ກໍ່ສ້າງ ຕໍ່ເຕີມອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ຖືກລະບຽບແບບແຜນຂອງພັກ-ລັດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
35	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເບິ່ງແຍ່ງ, ຄຸ້ມຄອງ, ອຸປະກອນ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
36	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັກສາ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
37	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການນຳຜົນການປະເມີນມາໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
38	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການໃຊ້ອາຄານສະຖານທີ່ໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ໄດ້ປະໂຫຍດສູງສຸດ	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
39	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະດົມຊັບພະຍາກອນເພື່ອການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້
40	ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ, ວັດຖຸ ອຸປະກອນ, ງົບປະມານ ແລະ ອາຄານສະຖານທີ່	+1	+1	+1	+3	1	ໃຊ້ໄດ້

ຈ. ຜົນການຫາຄ່າຄວາມທ່ຽງຂອງເຄື່ອງມື

The image shows a screenshot of the SPSS Statistics Viewer window. The window title is "*Output1 [Document1] - SPSS Statistics Viewer". The menu bar includes File, Edit, View, Data, Transform, Insert, Format, Analyze, Graphs, Utilities, Add-ons, Window, and Help. The toolbar contains various icons for file operations, navigation, and analysis. The left sidebar shows a tree view of the output document with the following items: .log, Reliability, Title, Notes, Active Dataset, Scale: ALL VARIABLES, Title, Case Processing Summary, and Reliability Statistics. The main content area displays the following output:

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	40

SPSS Statistics Processor is ready

ປະຫວັດຂອງຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ

- ຊື່ ແລະ ນາມສະກຸນ : ພຣະ ວຽງພຸທອງ ວົງເພຍເທບ
- ວັນ ເດືອນ ປີ ເກີດ : 06 ສິງຫາ 1985
- ສະຖານທີ່ເກີດ : ບ້ານ ຜ່າລຽບ, ເມືອງ ປາກລາຍ ແຂວງ ໄຊຍະບູລີ
- ບ່ອນຢູ່ປັດຈຸບັນ : ວັດ ໃຫຍ່ໄຮຄຳ ບ້ານ ໜອງໄຮ ເມືອງ ຫາດຊາຍຟອງ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
- ປະຫວັດການສຶກສາ : ປີ 2006 ຈົບການສຶກສາລະດັບສາມັນສຶກສາທີ່ ໂຮງຮຽນ
ມັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍໂສກປ່າຫຼວງ (ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ).
ປີ 2009 ຈົບການສຶກສາລະດັບຊັ້ນສູງສາຍຄຸພາສາອັງກິດ ທີ່ ໂຮງຮຽນ
ສ້າງຄຸດົງຄຳຊ້າງ.
ປີ 2012 ຈົບການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີ ກົດໝາຍຍຸດຕິທຳ ທີ່
ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ ຂອງມະຫາວິທະຍາແຫ່ງຊາດລາວ
- ຕຳແໜ່ງປະຈຸບັນ : ເປັນ ເຈົ້າອະທິການວັດໃຫຍ່ໄຮຄຳ ບ້ານໜອງໄຮ, ເມືອງຫາດຊາຍ