

การบริหารทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา

Resource Management in Educational Administration.

สมเกียรติ อัสสุโร, รศ.ดร. อินตา ศิริวรรณ, ดร.ยุดทวีร์ แก้วทองใหญ่

Somkiat Asuthara, Assoc.Prof.Dr.Intha Siriwan, Dr.Yudthawee Kaewtongyai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: prachya.khan@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 22 กรกฎาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 20 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 กันยายน 2565

บทคัดย่อ (Abstract)

การบริหารทรัพยากรทางการบริหารการศึกษาเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการอำนวยความสะดวกการศึกษา ทุกส่วนของสังคมทั้งครอบครัวชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรชุมชน สื่อมวลชน จะต้องตระหนักสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอนแทนการผลักภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่และจริงจังเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความ มุ่งหมายของการจัดการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากร, การบริหารการศึกษา

Abstract

Management of educational resources is the mobilization of educational resources for educational management through the development of participation in school administration by people-centered. And to provide education management. Every part of society, the family, the community, the public, the community, the mass media must be aware of the shared responsibility for every step of the education process, instead of pushing for the responsibility of the state alone. But the state must have a determined and serious intention to make the school operate the teaching or develop people to quality. And it works. The purpose of educational management.

Keywords: Resource Management, Educational Administration

บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เป็นสิ่งต่างๆที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงครอบคลุมอยู่ในความหมายต่างๆไม่ว่าจะมองในแง่ของทาง เศรษฐศาสตร์ หรือทางการบริหารก็ตาม การดำเนินการกับทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบ เพื่อให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายส่วน ทรัพยากรจึงมีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลด้วย

หลักการบริหารทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามระดับการศึกษา คือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารในระดับนี้ต้องมุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นความสำคัญของตัวผู้เรียน และเน้นการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรจะเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้สถานศึกษา ดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าว โดยทั้ง 2 ระดับมีการกำหนดหลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 7 ประการ ได้แก่ หลักความเป็นธรรม (Equity) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หลักความพอเพียง (Adequacy) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักเสรีภาพ (Freedom of Choice) และ หลักการปฏิบัติได้จริง (Practicality)

1. ขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2544: 16) ได้กล่าวถึง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2547-2553 โดยเน้นการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

รุ่ง แก้วแดง (2546: 51) กล่าวถึงการระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเพื่อ การจัดการศึกษา ทุกส่วนของสังคมทั้งครอบครัวชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรชุมชน สื่อมวลชนจะต้องตระหนักสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอนแทนการผลักภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่และจริงจัง เพราะการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสติปัญญาที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติโดยรวม

ในขณะที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (2542: 1-21) ได้ระบุว่าการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ หมวด 1 มาตรา 9(5) ระดม

ทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา หมวด 7 มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว มาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการจัดการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินจากทั้งของรัฐ

2. ความสำคัญของทรัพยากรการศึกษา

1) ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความ มุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2) เป็นการช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ

3) เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่นๆในสถานศึกษา

4) เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้

5) มีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆอยู่มากโดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษาอันมีที่มาจากสาเหตุต่าง ๆเช่นความขาดแคลนปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นวัสดุครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามปัจจัยข้างต้นจึงทำให้คุณภาพของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับทบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 254๐ ที่ต้องการจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ติงามโดยมีแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาดังนี้

3. แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

สำหรับแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาพอสรุปได้ดังต่อไปนี้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (2542: 15-16) ได้ให้แนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 8 ตั้งแต่มาตราที่ 58 – 62 ไว้ดังนี้มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลครอบครัวชุมชนขององค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการสถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาดังนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและให้บุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและ

สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา

และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็นทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าวโดยการสนับสนุนการอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

ในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาของไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสามารถสังเกตได้จาก การที่นักเรียนยังต้องเรียนพิเศษครูยังต้องได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอีกมากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาในส่วนที่ตนต้องรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ภาคประชาชนไม่มีความเข้มแข็ง ไม่รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนทำให้ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการศึกษาในชุมชนของตนเอง

ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องมุ่งเน้นปฏิรูปใน 4 ด้าน คือ 1) ปฏิรูปด้านสถานศึกษา 2) ปฏิรูปครู 3) ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนและ 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาซึ่งการที่จะปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวนั้น

ต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมีอิสระในการบริหารจัดการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้มุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการศึกษาโดยสถานศึกษากระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาตัวแทนครูและตัวแทนชุมชน

การบริหารการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาและสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายได้ทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนเงินวัสดุ และการบริหารจัดการล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทั้งสิ้น

โดยสรุปแล้วในการบริหารทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรการเงินทรัพยากรกายภาพหรือทรัพยากรข้อสนเทศก็ตามสิ่งซึ่งผู้บริหารจะต้องยึดถือเป็นหลักหรือเป็นแนวทางสำคัญคือความเสมอภาคด้านคุณภาพของทรัพยากรควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิผลขององค์การโดยจะต้องถือหลักสำคัญว่าองค์การหรือหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการลงทุนและการลงทุนนั้น

จะต้องได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและความคุ้มค่านี้อาจจะมีผลในรูปแบบของผลตอบแทนที่วัดได้หรือที่วัดไม่ได้ก็ได้เช่นความมีเกียรติความมีชื่อเสียงและการยอมรับ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าถ้าจะให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงต้องให้ความสนใจในการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาและระบบบริหารทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษามากขึ้นเพราะเป็นแนวทางสำคัญอันจะนำองค์การทางการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง (การระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา, [ออนไลน์])

4. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

1) การกำหนดนโยบาย และแผนของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาของตนขึ้น เพื่อจะได้ทราบว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง

2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ โดยรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน มีการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

3) การแสวงหาทรัพยากร โดยแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจากชุมชน

4) การจัดสรรทรัพยากร โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญ หรือความพร้อมของโครงการที่จะทำ

5) การใช้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนการใช้ เช่นจะใช้กระดาษในกิจกรรมใด เพื่อมิให้เก็บไว้โดยเปล่าประโยชน์ และควบคุมการใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

6) การประเมินการใช้ เช่นประเมินผลประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเพียงพอ ปัญหาและอุปสรรค

5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)

5.1 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1) ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงอุปทานของแรงงานและผู้ประกอบการซึ่งจะมีจำนวนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเกิดการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสุขภาพของร่างกาย การศึกษาอบรม ความสามารถทางด้านบริหาร ตลอดจนมีทัศนคติและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม

2) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพยายามใช้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นับตั้งแต่ก่อนเข้าทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อออกจากงาน

3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์

4) เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะบุคคล

5.2) ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการมีดังนี้

1) การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน

2) อัตราการออกจากงานสูง

3) การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด

4) การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์

5) ทำให้บริษัทต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร

6) ทำให้องค์กรถูกฟ้องจากการจัดสถานะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

7) การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม

8) ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

9) การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

5.3) หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1) ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) หรือในชื่ออื่นว่า ระบบซุบเลี้ยง เล่นพวก สืบสายโลหิต แลกเปลี่ยน ชอบพอเป็นพิเศษ

2) ระบบคุณธรรม (merit system) มีเรียกหลายชื่อ เช่นระบบคุณคุณวุฒิ ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ ระบบคุณธรรม มีหลักสำคัญ 4 ประการ

6. หลักความเสมอภาค คือ ความเสมอภาคในโอกาสเข้าทำงาน ความเสมอภาคในค่าตอบแทน ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542: 14)

1) หลักความสามารถ

2) หลักความมั่นคง

3) หลักความเป็นกลางทางการเมือง

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. เป็นการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา การฝึกอบรม และด้านสุขภาพอนามัย เพื่อเตรียมกำลังคนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีแนวคิดดังนี้

7.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ จะต้องมีการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน

7.2 รัฐและเอกชนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาครัฐพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ

1) การจัดการศึกษา

2) การจัดการด้านสาธารณสุขหรือการสาธารณสุข

3) การจัดการด้านสวัสดิการสังคม

7.3 การจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาการฝึกอบรม ทั้งการศึกษาระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เช่น วัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรมแรงงาน กลุ่มบุคคลที่จัดการในชุมชน โรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการ ฯลฯ

7.4 การจัดการด้านสาธารณสุขหรือการสาธารณสุข เช่น การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การแพทย์ การรักษาพยาบาล การรณรงค์ให้คนบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย การมีสุขภาพจิตดี ซึ่งจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

7.5 การจัดการด้านสวัสดิการสังคม เช่น จัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ สถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา และคนทุพพลภาพ จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม จัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยและโจรกรรมในหมู่บ้าน ฯลฯ เนื่องจากความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจของสถาบันครอบครัวและสภาพสังคม เช่น เด็กคนชรา คนทุพพลภาพถูกทอดทิ้ง คนติดยาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีมากขึ้น

5. แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา

1. การจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้ทั่วถึงและมากขึ้น จะก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และปลูกฝังสำนึกและค่านิยมที่เหมาะสมแก่ประชาชนรัฐเป็นผู้จัดการและส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา

2. การจัดการด้านสาธารณสุข เป็นเรื่องของการอนามัย การป้องกัน รวมทั้งเรื่องของการแพทย์และการรักษาพยาบาล รัฐสนับสนุนให้ภาคเอกชนตั้งโรงพยาบาล คลินิก สนามกีฬา สถานออกกำลังกายมากขึ้นในชนบทจัดให้มี ผสส. อสม.อย่างทั่วถึงทุกตำบลหมู่บ้าน

3. การพัฒนาด้านสังคมอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดตั้งศูนย์ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ส่งเสริมและเผยแพร่ศาสนาให้คนในประเทศมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น เช่น มีศูนย์ปฏิบัติธรรม สนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา

6. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงาน

6.1 ขอบข่ายการบริหารบุคลากร โดยทั่วๆ ไปแบ่งเป็น 4 ข้อใหญ่ ๆ คือ

- 1) การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

4.1) การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานหรือเป็นการคำนวณ การคาดการณ์ การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ และทำคู่มือตำแหน่งกำลังคน ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง มี 3 ขั้นตอน คือ

ก. ค้นหาข้อมูลจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ว่าขาดบุคลากรด้านใดบ้าง จำนวนเท่าใด
ข. ขึ้นแสวงหาความต้องการกำลังคนในระยะเวลาที่บังเฉพาะในอนาคต โดยพิจารณา ความชำนาญงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ของกำลังคนที่ต้องการ

ค. ขึ้นการวางแผนปฏิบัติการเฉพาะ เป็นขั้นการเขียนแผนงานเพื่อเชื่อมโยงขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2

4.2) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา

ก. การประกาศรับสมัคร กรมแรงงาน ก.พ. น.ส.พ. วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต
ข. การรับสมัคร ให้กรอกใบสมัคร มี ประวัติ การศึกษา ประสบการณ์ อาจส่งทางอีเมล

ค. การสัมภาษณ์เบื้องต้น รับสมัครแล้วสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อน ถ้าไม่ตรงจะได้ตัดออกไม่ให้สมัคร

ง. การสอบ เป็นการสอบความรู้ความสามารถ เป็นสอบข้อเขียนอาจเป็นข้อสอบปรนัยหรืออัตนัย และสอบปฏิบัติ เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ สอนในชั้นเรียน

จ. การสอบสัมภาษณ์ สอบหลังจากผ่านการสอบในข้อ ง. แล้ว

- ผู้สมัคร
- ด. การตรวจสอบภูมิหลัง อาจตรวจสอบจากสถานการศึกษา ที่ทำงานเดิมของ
- ช. การคัดเลือกขั้นสุดท้าย เป็นการประเมินจากขั้นตอนที่แล้ว
- ซ. การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน อาจให้เลือกหน่วยงานตามลำดับของผลการสอบ
- 4.3) การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- ก. การปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ
- ข. การจัดให้ทำงาน จัดตามความรู้ความสามารถ วิชาเอกที่เรียนมา
- ค. การนิเทศงาน แนะนำการทำงาน การสอน
- ง. การบำรุงรักษา จัดสวัสดิการ บริการ เช่นห้องพัก ค่ารักษาพยาบาล ความเป็น
- กันเอง ยกย่องชมเชย
- จ. การประเมินการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจทำงาน ขยัน ซื่อสัตย์ การสอน
- ฉ. การพิจารณาความดีความชอบ ผลการประเมินนำมาพิจารณาความดี
- ความชอบ การขึ้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง
- ช. การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาฝึกอบรม ไปรับการ
- ฝึกอบรมที่สถาบันอื่นจัด
- ซ. การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ
- ฌ. การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงาน จัดไปศึกษาดูงานสถาบันอื่น
- ญ. การพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนา จัดประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่
- ฎ. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมา
- บรรยายแล้วฝึกปฏิบัติจริง
- 4.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน
- ก. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
- การโอนย้าย การลงโทษ ให้ออก ลดจำนวนบุคคล
- ข. การโอนย้าย เพื่อเปลี่ยนโรงเรียน อาจมีตำแหน่งเท่าเดิมหรือสูงขึ้น
- ค. การลงโทษทางวินัย เมื่อมีความผิดอาภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน
- ให้ออก ปลดออก ไล่ออก
- ง. การลาออก เนื่องจากมีปัญหาเรื่องสุขภาพ การทำงาน การเดินทางและอื่นๆ
- จ. การลดจำนวนบุคคลล้นงาน มีงานน้อยแต่มีคนมาก บางโรงเรียนมีนักเรียน
- น้อยลง ต้องลดจำนวนครู
- ฉ. เกษียณ มีทั้งเกษียณก่อนกำหนด และเกษียณอายุราชการตามกำหนด

ข. ทุพพลภาพ ได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจนทุพพลภาพ เจ็บป่วยนานเกินกำหนด
วันลา

ซ. ถึงแก่กรรม อาจถึงแก่กรรมขณะทำงานหรือออกจากงานแล้ว (มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2544: 56)

6.2 องค์กรบริหารบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ) เป็นหน่วยงานที่ขึ้นกับ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

- 1) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำหรับหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 2) จัดทำ นโยบาย แผนและแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ
ศึกษาเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 3) ให้คำแนะนำ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไป
ตามแผนและแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและสื่อที่ใช้ในการพัฒนา
- 5) พัฒนาระบบและมาตรฐานการฝึกอบรม
- 6) จัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนา
- 7) ประสานการระดมทรัพยากรและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และ
ภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่เป็น
การทดลองนำร่องหรือการพัฒนา
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
มอบหมาย

7. การบริหารงบประมาณเพื่อการศึกษา

7.1 ความหมายของ “งบประมาณ” ในมุมมองของนักวิชาการ

นักเศรษฐศาสตร์ จะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้ได้
อรรถประโยชน์สูงสุด

นักบริหาร จะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด

งบประมาณ หมายถึงแผนงานที่แสดงออกในรูปของตัวเงิน สำหรับระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอน
เกี่ยวกับโครงการดำเนินงานของรัฐบาล

งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ย่อมประกอบด้วยภาระการกระทำ 3 ชั้นด้วยกันคือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติ และ 3) การบริหาร

งบประมาณ มักเข้าใจว่าเป็นงบประมาณแผ่นดินที่รัฐจัดให้ แท้จริงงบประมาณคือแผนการเงินของหน่วยงานทุกระดับ ที่กำหนดขึ้นเป็นแผนความต้องการในเรื่องบุคลากร พัสดุ และเงินที่ใช้ในการดำเนินงาน

งบประมาณในการบริหาร หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงาน หรืองานที่ฝ่ายบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณมาใช้จ่ายจากรัฐสภา เพื่อป้องกันการรั่วไหลของเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยวิธีการอนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน รวมถึงการรายงานผลต่างๆ ที่ใช้เพื่องานนั้นๆ

7.2 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา

1) นโยบายรัฐบาลในด้านการศึกษาในทุกยุคทุกสมัย ให้ความสำคัญต่อการศึกษา
2) การจัดสรรงบประมาณเพื่อศึกษามีความสำคัญสูง เป็นลำดับหนึ่งเกือบตลอดมา เมื่อเทียบกับงบประมาณด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตร ด้านคมนาคม ฯลฯ งบประมาณสถานศึกษา

คือแผนงานที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประมาณการตัวเลขรายรับและรายจ่าย ในการดำเนินกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในช่วงเวลาที่กำหนด งบประมาณสถานศึกษา ประกอบด้วยงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) การประมาณรายรับรายจ่ายไว้ล่วงหน้า
- 2) การกำหนดงานหรือโครงการที่จะจัดทำทั้งหมด
- 3) การระบุช่วงเวลาชัดเจนว่าวงเงินที่ประมาณการไว้ในข้อ ๑ เพื่อดำเนินงานตามข้อ 2 จะใช้เวลาเท่าไร เช่น ครึ่งปี หนึ่งปี หรือห้าปี

7.3 ความสำคัญของงบประมาณสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตคนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญ ดังนี้

- 1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ทั้งงานวิชาการ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานชุมชน จำเป็นต้องใช้เงินทั้งสิ้น
- 2) ช่วยให้ผู้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการของงบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการใช้จ่าย หรือจัดสรรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือมีการวางแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายรับ รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ

3) เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน ว่าผลงานกับเงินที่ใช้จ่ายสอดคล้องกันหรือไม่

เนื่องจากงบประมาณสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับงานอื่น เช่น กิจการนักเรียนในเรื่องการนำนักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ ต้องใช้เงินจากงบประมาณ ในด้านวิชาการต้องอาศัยเงินงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามการบริหารงานด้านธุรการการเงิน และพัสดุของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าบริหารผิดพลาดจะเกี่ยวข้องกับระเบียบวินัย กองวินัยได้รวบรวมข้อมูลสถิติการทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น มีการลงโทษ ตั้งแต่ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และว่ากล่าวตักเตือน

7.4 ประเภทของงบประมาณสถานศึกษา มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1) งบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินรายรับจากงบประมาณแผ่นดิน มี 2 ลักษณะ

ก. เงินกลาง เบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยค่าครองชีพ

ข. เงินรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นรายจ่ายที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น ๑๑ หมวด คือ

- (1) หมวดเงินเดือน เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการเป็นรายเดือน
- (2) หมวดค่าจ้างประจำ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ
- (3) หมวดค่าจ้างชั่วคราว เงินที่จ่ายเป็นค่าแรงสำหรับการทำงานปกติของแก่ลูกจ้างชั่วคราว
- (4) หมวดค่าตอบแทน เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหารทำงานนอกเวลา ค่าสอนพิเศษ
- (5) หมวดค่าใช้สอย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าที่พัก ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่และครุภัณฑ์
- (6) หมวดค่าสาธารณูปโภค ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา
- (7) หมวดค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายซื้อสิ่งของต่างๆ เช่น กระดาษ หลอดไฟ
- (8) หมวดค่าครุภัณฑ์ รายจ่ายเพื่อซื้อสิ่งของที่คงทน ใช้ได้นาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้
- (9) หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- (10) หมวดเงินอุดหนุน เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือองค์กร เช่น ช่วยเด็กที่ขาดแคลน ช่วยบูรณะวัด ช่วยมูลนิธิต่างๆ

(11) หมวดย่อยอื่น รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะของหมวดใดหมวดหนึ่ง เช่น ราชการลับ

2) เงินนอกงบประมาณ เงินที่สถานศึกษาได้รับนอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เช่น เงินบริจาค เงินที่ได้จากการขายผลผลิตของสถานศึกษา เงินทุนจากหน่วยงานหรือบุคคลมอบให้เป็นทุนการศึกษา

7.5 คุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ควรมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน
- 2) มีความรู้ความสามารถในงานการเงิน เช่น สำเร็จการศึกษาทางบัญชี หรือการเงินการธนาคาร
- 3) มีความละเอียดรอบคอบ
- 4) ไม่มีหนี้สินส่วนตัว
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 6) มีอารมณ์มั่นคง
- 7) มีความรับผิดชอบสูง

บทสรุป

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรทางการจัดการศึกษาเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเพื่อจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา ทุกส่วนของสังคมทั้งครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรชุมชน สื่อมวลชนจะต้องตระหนักสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอนแทนการผลักภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่และจริงจังเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษาเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ และมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาของไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการที่นักเรียนยังต้องเรียนพิเศษครูยังต้องได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอีกมากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาในส่วนที่ตนต้องรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ภาคประชาชนไม่มีความเข้มแข็ง ไม่รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนทำให้ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการศึกษาในชุมชนของตนเองดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องมุ่งเน้นปฏิรูปใน 4 ด้าน คือ 1) ปฏิรูปด้านสถานศึกษา 2) ปฏิรูปครู 3) ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนและ 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาซึ่งการที่จะปฏิรูปทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวนั้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2544). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. นนทบุรี
: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย หิรัญภิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน* กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2544). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน, 2544.
