

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ศึกษาการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว้างบั้นประเทศเวียดนามผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักทฤษฎีการบริหารองค์การและการศึกษา
2. ความเป็นมาของระบบการศึกษาประเทศเวียดนาม
 - 2.1 การศึกษาในระบบมีทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ
 - 2.2 สำหรับการศึกษานอกระบบ
3. กฎระเบียบการบริหารสถานศึกษาของประเทศเวียดนาม
4. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของประเทศเวียดนามปี ค.ศ. 2001 – 2010
5. การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศเวียดนาม
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว้างบั้นประเทศเวียดนาม
 - 6.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 6.2 จำนวนสถานศึกษา
 - 6.3 การเตรียมความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว้างบั้นประเทศเวียดนามในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ค.ศ. 2018
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทฤษฎีการบริหารองค์การและการศึกษา (Theories in Organizational and Educational Administration)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 34-35) ได้กล่าวไว้ว่า ศาสตร์และทฤษฎีที่ว่าด้วยการบริหารองค์การและการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงจากศาสตร์การบริหารองค์การทั่วไป ซึ่งอดีตสมัยที่การอุตสาหกรรมของโลกยังไม่ได้มีการพิจารณาโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ยังมีขนาดเล็ก ทำกันเป็นอุตสาหกรรมภายในครอบครัว มีเจ้าของกิจการเป็นผู้ดูแลและบริหารเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบาย งบประมาณ การผลิต หรือการจำหน่าย การบริหารในช่วงนั้นยังคงเป็นระบบที่การตัดสินใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับความต้องการของเจ้าของกิจการ โดยใช้ประสบการณ์และสัญชาตญาณเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ต่อมาหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวางทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างมากและโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละแห่งก็ได้เพิ่มความสลับซับซ้อนทั้งในด้านเทคโนโลยี กระบวนการผลิตและการจำหน่าย รวมทั้งจำนวนบุคลากรในโรงงานแต่ละแห่งก็เพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก โดยเหตุนี้การบริหารแบบเดิมที่เคยใช้กันมาในช่วงก่อนมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงไม่อาจใช้ได้อีกต่อไป อุตสาหกรรมและภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และผลจากการปรับปรุงนี้เองทำให้การบริหารพัฒนาก้าวหน้าเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้

นับตั้งแต่ ค.ศ. 1800 เป็นต้นมา ได้มีแนวความคิดทางทฤษฎีองค์การเกิดขึ้นมากมาย และนักวิชาการด้านการบริหารได้แบ่งแนวคิดออกเป็นหลายแบบ หลายสำนัก และหลายระดับแล้วแต่จะพิจารณาในมิติใดขึ้นอยู่กับผู้พิจารณาและวัตถุประสงค์ที่นำไปใช้แนวความคิดที่สำคัญๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. แนวความคิดที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์ เป็นแนวความคิดในระยะ ค.ศ. 1800-1940 เน้นเป้าหมายและผลผลิตขององค์การเป็นสำคัญ การจัดองค์การเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน มององค์การเป็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยซึ่งต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงเน้นไปที่การแบ่งงานและโครงสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้

2. แนวความคิดที่ใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมของบุคคล เป็นแนวความคิดในช่วง ค.ศ. 1940-1960 ซึ่งเป็นช่วงที่นักจิตวิทยาใช้หลักจิตวิทยาประยุกต์ในการจัดองค์การ คำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน แสวงหาวิธีจูงใจให้คนทำงาน มององค์การเป็นกลุ่มบุคคล

3. แนวความคิดที่เน้นเรื่องระบบ นับจาก ค.ศ. 1960 เป็นต้นมาแนวความคิดในเรื่ององค์การได้พัฒนาไปในเชิงระบบ มององค์การในภาพรวมทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลลัพธ์ มิได้มองส่วนหนึ่งส่วนใดโดยเฉพาะ จึงเป็นการมองระบบที่ซับซ้อน ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยๆ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัวและต้องได้รับการพัฒนาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศาสตร์ด้านการบริหารได้พัฒนาอย่างเป็นระบบและก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิผลของงานในองค์การให้สูงขึ้น นับตั้งแต่เริ่มมาจนถึงปัจจุบันนี้การบริหารได้มีวิวัฒนาการเป็น 6 ช่วงใหญ่ ๆ คือ

1. การบริหารดั้งเดิม (Classical Approach Management)
2. การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach Management)
3. การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach Management)
4. การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach Management)
5. การบริหารเชิงปริมาณ (Quantitative Approach Management)
6. การบริหารร่วมสมัย (Contemporary Approach Management)

การบริหารองค์การทางการศึกษาเชิงกลยุทธ์(Strategic Administration of Educational Organization)

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและสถานศึกษาพร้อมกับสามารถสร้างผลลัพธ์และผลตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมได้อย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารองค์การไม่อาจจำกัดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและวิถีคิดของตนเองอยู่เพียงในกรอบของกระบวนการตามหน้าที่ทางการจัดการ (Management Functions) ทั้ง 4 ประการ อันประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การชี้นำ และ 4) การควบคุม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารองค์การเป็นระยะเวลานานหรือมีประสบการณ์บริหารจัดการสูงย่อมคุ้นเคยและมีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ทางการจัดการทั้ง 4 ประการเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงจำนวนไม่น้อยที่พบกับความปราชัยจากการแข่งขันในโลกธุรกิจ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาการแข่งขันในโลกธุรกิจที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ย่อมเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีทั้งองค์การที่ประสบความสำเร็จ ล้มเหลว เคยประสบความสำเร็จแต่กลับล้มเหลว หรือแม้กระทั่งเคยล้มเหลวแล้วกลับมาประสบความสำเร็จ

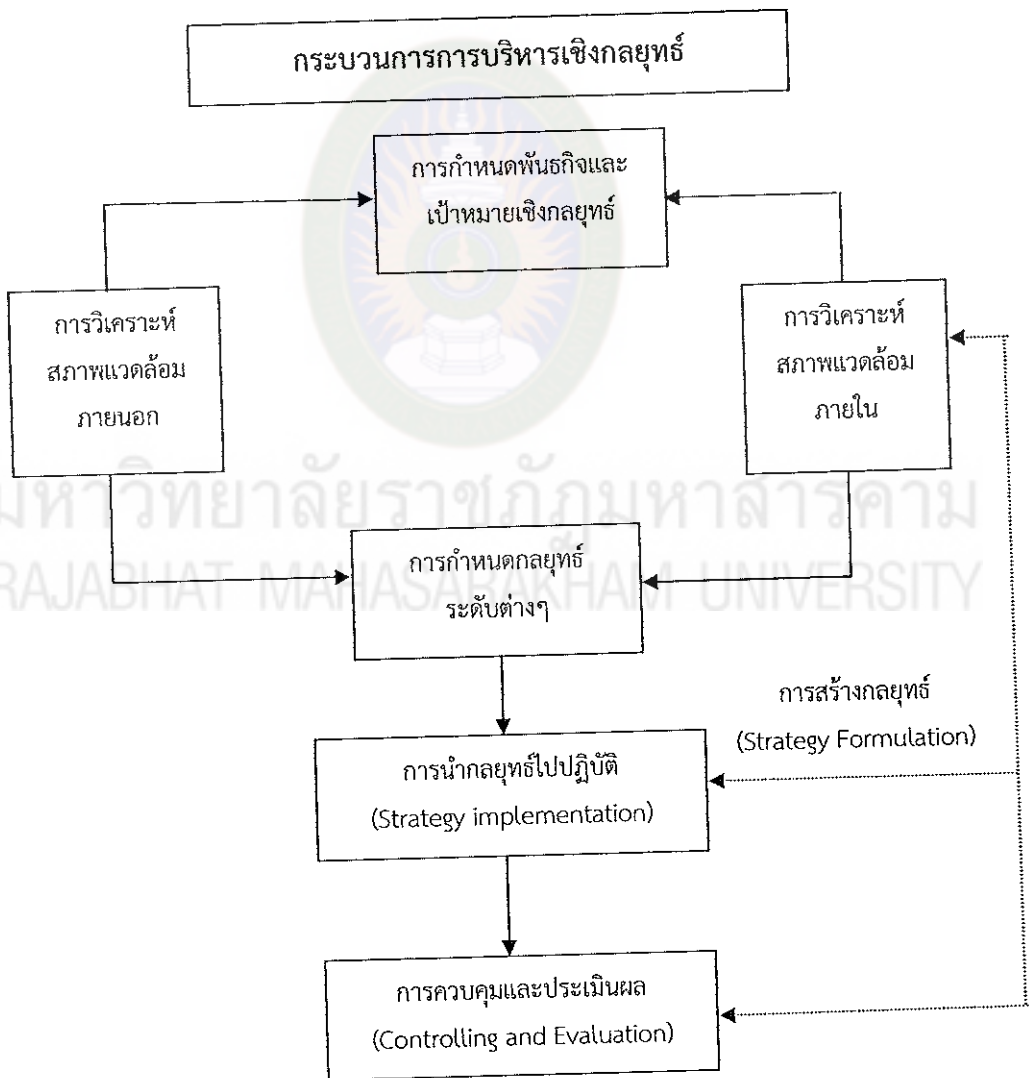
ผู้บริหารองค์การจึงควรมีวิถีคิดที่แตกต่างและสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการให้สามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การแสวงหาปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว แล้วกำหนดทิศทางขององค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามปัจจัยหลักนั้น

คำตอบที่นักบริหารและนักวิชาการได้ร่วมกันคิดตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมาพอสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลักประการหนึ่งคือ การเลือกใช้กลยุทธ์ขององค์การที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ประสงค์จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จจึงควรตั้งคำถามกับตนเองว่า กลยุทธ์ที่เลือกใช้ได้นั้นมีกลยุทธ์อะไรบ้าง จะสามารถสร้างกลยุทธ์อย่างไรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งต่อการสร้างกลยุทธ์ มีวิธีการอย่างไรจึงจะสามารถนำกลยุทธ์ที่เลือกนี้ไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ตลอดจนมีวิธีการอย่างไรจึงจะควบคุมและประเมินผลการใช้กลยุทธ์ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด คำถามต่างๆ เหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารต้องค้นหา คำตอบจากการศึกษาเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550: 234)ซึ่งองค์การที่สามารถนำกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมจะอำนวยประโยชน์หลายประการ เช่น

1. สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ
2. สามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายหลักขององค์การ รวมทั้งเป็นกรอบมิให้องค์การเดินทางออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น
3. ช่วยให้องค์การประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
4. สามารถนำกลยุทธ์ที่สร้างไว้ดีแล้วไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตามที่ประสงค์

5. สามารถสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในการแข่งขัน
 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

Bartol and Martin (1998 : 220-221) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบการจัดการที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญ และหาแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัวมาเป็นจุดเด่นที่สำคัญในการแข่งขัน การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผล โดยมีภาพแสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ แผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
 ที่มา : Batol and Martin (1998 : 220-221)

จะเห็นได้ว่า การบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจนได้กลยุทธ์ในระดับต่างๆ แล้วนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติ โดยมีการควบคุมและประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ให้มั่นใจว่ากลยุทธ์นั้นจะประสบผลสำเร็จดังที่คาดหวัง ซึ่ง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนและปัจจัยการดำเนินงาน 9 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environmental Analysis) เป็นขั้นตอนที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน คู่แข่ง ภาวะการแข่งขัน คุณภาพ วิกฤติ และโอกาส เพราะผู้บริหารจะสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปพิจารณากำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ระดับต่างๆ ขององค์กร

2. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Mission and Strategic Goal Identification) เป็นการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายที่องค์กรประสงค์จะไปถึงโดยกระทำบนพื้นฐานของเหตุและผลของความเป็นจริง ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร หากองค์กรใดที่ตั้งพันธกิจและเป้าหมายโดยขาดการพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ย่อมนำไปสู่ความคิด เป้าหมาย และแนวทางดำเนินงานที่เลื่อนลอย และนำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด

3. การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เจอชและกรูเอค (Jauch and Glueck, 1988) กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์เป็นวิธีที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์องค์กรที่เลือกใช้ เนื่องจากการเลือกใช้กลยุทธ์ที่ผิดหรือไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กรอาจนำมาซึ่งปัญหาและความล้มเหลวในที่สุด การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีกลยุทธ์หลายระดับที่องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้ในแต่ละระดับยังมีกลยุทธ์ย่อยอีกหลายรูปแบบที่เลือกใช้ได้ผู้บริหารที่มีส่วนกำหนดทิศทางขององค์กรไม่ว่าระดับใดก็ตาม จึงจำเป็นต้องศึกษากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อจะได้เลือกใช้ให้เหมาะสมต่อไป

ทอมป์สัน และสตรีกแลนด์ (Thompson and Strickland III, 1992) ได้แบ่งระดับกลยุทธ์ในทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Level Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร สามารถแบ่งทางเลือกหรือกลยุทธ์ย่อยออกเป็น 3 ทาง คือ การขยายตัว (Growth Strategy) การคงตัว (Stability Strategy) และการหดตัว (Retrenchment Strategy) โดยเรอและฮอลแลนด์ (Rue and Holloand, 1989) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การขยายตัวว่า หากองค์กรใดเลือกใช้กลยุทธ์ขยายตัวจำเป็นต้องพิจารณากลยุทธ์รองลงไปอีกกว่าจะขยายตัวไปในรูปแบบกระจุกตัว แบบรวมตัว หรือแบบกระจายตัว ทั้งนี้กลยุทธ์รองในแต่ละส่วนยังแบ่งออกเป็นกลยุทธ์ลักษณะต่างๆ ที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ส่วนกลยุทธ์การคงตัวและการหดตัวนั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้าง รอโอกาส ลดค่าใช้จ่าย หรือหาโอกาส ธุรกิจใหม่

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่แต่ละหน่วยธุรกิจ (Business unit) ขององค์กรเลือกใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่นิยมใช้อยู่โดยทั่วไป ได้แก่ กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership Strategy) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Differentiation Strategy) และกลยุทธ์มุ่งเฉพาะส่วน (Focus Strategy)

3. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional Level Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรสร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจขององค์กร ในองค์กรธุรกิจทั่วไป กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการครอบคลุมหน้าที่ภายในองค์กรด้านต่างๆ ได้แก่ การเงิน การผลิต การตลาด การวิจัยและพัฒนา การบริหารบุคลากร การบริหารระบบสารสนเทศ และการจัดส่งสินค้า เป็นต้น

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น การเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กร และการเลือกกลุ่มระดับธุรกิจที่เหมาะสมนั้น ไม่เพียงพอต่อการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาและสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ ไปในทิศทางที่สนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจที่กำหนดใช้ในองค์กรนั้นๆ เช่น องค์กรที่เลือกใช้กลยุทธ์ธุรกิจแบบการเป็นผู้นำด้านต้นทุน จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การเงินเพื่อทำให้ต้นทุนทางการเงินต่ำสุด มีกระบวนการผลิตที่มีความประหยัด มีการวิจัยและพัฒนาที่นำมาซึ่งการเน้นการลดต้นทุนในการผลิต มีการจัดส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เมื่อองค์กรกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้ง 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ ตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้นไปปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น องค์กรที่ไม่สามารถนำกลยุทธ์ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมย่อมเกิดปัญหาทางการบริหารจัดการ และไม่สามารถดำเนินตามกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ การประสานสอดคล้องภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจูงใจ

5. การประสานสอดคล้องภายในองค์กร (Organizational Alignment) ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาให้เกิดการประสานสอดคล้องกัน ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบต่างๆ ขององค์กร (Systems) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ทักษะของบุคลากร (Skills) สไตล์การทำงาน (Style) และคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared value) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินการความสอดคล้องกับกลยุทธ์และสอดคล้องซึ่งกันและกัน อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

6. การเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงปัจจัย 7 ประการข้างต้นให้เป็นไปตามกลยุทธ์และประสงค์ ซึ่งปัจจัยบางประการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ขณะที่ปัจจัยบางประการเปลี่ยนแปลงได้ยาก และจำเป็นต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงที่ยาวนาน ปัจจัยที่มีความละเอียดอ่อนสูงจะเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีความชัดเจนสูงกลับเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด

7. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินี้ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงให้ปัจจัยทั้ง 7 ประการข้างต้นมีการประสานสอดคล้องกัน ผู้นำจำเป็นต้องทราบว่าคุณเองมีอำนาจอะไรและควรใช้อำนาจด้านใดในการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนด ผู้นำยังต้องพิจารณากำหนดบทบาทและแสดงพฤติกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การทำให้บุคลากรยินดีปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินี้ การจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากกรณีที่ต้องการมีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่และนำกลยุทธ์ใหม่ไปปฏิบัติย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนี้อาจสร้างความไม่พอใจให้กับบุคลากรในองค์กร อาจไม่เป็นสิ่งที่สมาชิกต้องการ และอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของหลายคนในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้

9. การควบคุมและประเมินผล (Controlling and Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ เมื่อองค์กรได้นำกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติแล้ว จำเป็นต้องกำหนดวิธีการควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่ากลยุทธ์ที่นำไปใช้นั้นบรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือไม่ ตลอดจนมีข้อเสนอแนะอื่นใดที่ควรจดบันทึกเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคตต่อไป

ในปัจจุบันการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับความสมดุลของผลงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีความสมดุลทั้งในด้านวิธีการดำเนินงานและผลการดำเนินงานอย่างรอบด้านจะสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งยิ่งยไปกว่าองค์กรที่เน้นวิธีดำเนินงานและผลการดำเนินงานในด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะ

เครื่องมือที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายสำหรับการควบคุมและประเมินผลซึ่งเชื่อมโยงถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ การจัดทำการวัดผลเชิงสมดุล (Balanced Scorecard) แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 1997) ได้กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องจัดทำตัวชี้วัดที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ และด้านการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละด้านจำเป็นต้องสอดคล้องซึ่งกันและกัน และต้องกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัวก่อนที่จะมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยการให้คะแนนในแต่ละตัวชี้วัดต่อไป การจัดทำตัวชี้วัดอย่างครอบคลุม

และให้น้ำหนักความสำคัญกับตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดอย่างเหมาะสมนี้ นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการและวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างทั่วถึงแล้ว ยังเป็นการสร้างความสมดุลในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบทางการจัดการซึ่งมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยพิจารณากำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งในการบริหารงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่างๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งในยุคปัจจุบันผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านคนหรือบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ และหากคนหรือบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้ว ก็อย่างยิ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (Educational Human Resource Development)

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์กรเป็นผลจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์กรใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์กรนั้นก็จะได้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 126-127) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งทำหน้าที่สอน ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียนเมื่อทำงานไปเป็นเวลานาน ๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ความสามารถตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 132) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สุเมศ เดียววิเศษ (2531 : 155-156) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการสอนมีหลายรูปแบบ สามารถเลือกใช้รูปแบบหนึ่งได้ตามความเหมาะสม กล่าวคือ

1. กิจกรรมที่ครูอาจารย์สามารถทำได้เอง ตามลำดับ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ การหมุนเวียนตำแหน่ง การค้นคว้า การวิจัย การทดลอง การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การเข้าสังเกตการณ์การสอน การเข้าร่วมในกิจกรรมชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การศึกษาต่อ การประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง

2. กิจกรรมที่เป็นหมู่คณะได้แก่ การประชุมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามโครงการ การจัดทำข่าวสารเผยแพร่ การจัดให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดศูนย์วิชาการ การจัดกิจกรรมพิเศษและนิทรรศการ การประเมินผลงานตามแผนและโครงการเป็นระยะ

ฐิระ ประมวลพฤษ (2538 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการช่วยให้บุคคลเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นด้วย และได้แบ่งการพัฒนาบุคลากรได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ทำกันมากในทางราชการและสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน
2. การส่งเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดอบรมการศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยและสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความสามารถขององค์กร

สำหรับบทนี้ผู้เขียนได้เฉพาะเจาะจงรายละเอียด วิธีหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู อาจารย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อและทางการศึกษาทางไกล

จากผลงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความเป็นมาของระบบการศึกษาประเทศเวียดนาม

Pham Minh Hac(1986 : 50-55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการศึกษาของประเทศเวียดนาม (Việt Nam) มีชื่ออย่างเป็นทางการคือ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam) เป็นประเทศใน เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกสุดของคาบสมุทรอินโดจีนมีพรมแดนติดกับประเทศจีน ทางทิศเหนือ ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา ทางทิศตะวันตก และอ่าวตังเกี๋ย ทะเลจีนใต้ ทางทิศตะวันออกและใต้ หรือใน ภาษาเวียดนามเรียกเฉพาะทะเลทางทิศตะวันออกว่า ทะเลตะวันออก (เวียดนาม: Biển Đông, เบียน ดง) เวียดนามมีประชากรมากกว่า 89 ล้านคนถือเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดเป็นอันดับ 13 ของโลกมีกรุงฮานอยเป็นเมืองหลวง เมืองใหญ่ที่สุดคือ เมืองโฮจิมินห์ หรือไซ่ง่อน (Hồ Chí Minh หรือ Sài Gòn) เมืองหลวงเดิมของเวียดนามได้สกุลเงินคือ (ดอง: đồng) ปัจจุบันนายเหงียนมินห์ เทรียต์ (Nguyễn Minh Triết) เป็นประธานาธิบดี และนายเหงียนเตินยุง (Nguyễn Tấn Dũng) ขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี คนที่ 6 ของประเทศเวียดนาม เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2549 การปกครองแบบสังคมนิยมที่พรรคคอมมิวนิสต์ มีบทบาทสูงสุดในการปกครองประเทศ มีเป้าหมายของชาติว่า “ประชาชนมั่งคั่ง ประเทศเข้มแข็ง สังคมนิยม และเสรีภาพ” เป็นประเทศที่กำลังถูกจับตามองทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการพัฒนาจากประเทศที่พัฒนาแล้วและกลุ่มลงทุน ลำดับต้นๆ ประเทศหนึ่งในภูมิภาค

การศึกษาของประเทศเวียดนามในอดีต อยู่ภายใต้อิทธิพลของจีน และโลกตะวันตก นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 10 ถึงกลางศตวรรษที่ 17 การศึกษาของเวียดนามได้รับอิทธิพลจากจีน ใช้อักษรจีนและเรียนภาษาจีนกลางเป็นหลัก ครูสอนกันตามหมู่บ้านหรือตามบ้าน ภายหลังเมื่อพระเจ้า หลี่ ทัน ตง (LýThánhTông) ได้สร้างโรงเรียนในวัด เรียกว่า วัดแห่งวัฒนธรรม ในปี ค.ศ.1070 เพื่ออบรมให้ความรู้ทางการปกครองแก่บุตรหลานข้าราชการ และชนชั้นสูง และเมื่อสามัญชนได้รับความสำคัญมากขึ้นในระยะต่อมา จึงได้มีการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐและเอกชน เพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป มีซู วัน อัน เป็นนักการศึกษาที่โดดเด่นในยุคนั้น

ต่อมาเมื่อฝรั่งเศสเข้าครอบครองประเทศเวียดนาม ระหว่างปี ค.ศ.1454 – 1954 มีการครอบงำวัฒนธรรมทั้งการศึกษา การศึกษาของประชาชนจึงเป็นการศึกษาตามแนวของตะวันตก และยกเลิกการเรียนแบบจีน มีการจัดตั้งโรงเรียนวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ และมหาวิทยาลัยอินโดไชน่า เกิดขึ้นภายหลังเมื่อพรรคคอมมิวนิสต์ทำการปฏิวัติประเทศเวียดนาม สำเร็จในปี ค.ศ. 1945 ประเทศเวียดนามตกอยู่ภายใต้การปกครองของคอมมิวนิสต์ขณะที่กลุ่มสนับสนุนฝรั่งเศสเข้าครอบครอง ประเทศเวียดนามอีกครั้ง และเกิดการต่อต้านฝรั่งเศสจนได้รับชัยชนะที่เมือง เดียน เบียน ฟู ในปี ค.ศ. 1954 ภายหลังเกิดการแทรกแซงของสหรัฐอเมริกา ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ยอมรับข้อตกลงเจนีวา ก่อให้เกิดแนวคิด 2 ขั้วทั้งลัทธิทุนนิยม และคอมมิวนิสต์ ขึ้นประเทศเวียดนามเหนือใช้ระบบสังคมนิยมขณะที่ประเทศเวียดนามใต้ปกครองด้วยระบบประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญกับทุนนิยมที่มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ชี้นำ การศึกษาจึงได้รับอิทธิพลแบบตะวันตกมากขึ้น ภายหลังเมื่อมีการต่อต้านอเมริกา และเกิดสงครามเวียดนาม และเกิดการร่วมชาติใหม่เป็น สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (The Socialist Republic of Viet Nam) ในปี ค.ศ. 1976 มีการรื้อฟื้นประเทศ และนำประเทศเข้าสู่สังคมนิยม และเน้นอุตสาหกรรมเพื่อสร้างความสามารถในการ แข่งขันในภูมิภาค การศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาการมนุษย์เพื่อการพัฒนาชาติเพื่อการเข้าสู่สังคมนิยม

ประเทศเวียดนามพยายามพลิกฟื้นประเทศทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ การค้าแบบที่สำคัญด้านการศึกษา โดยได้ปรับระบบ เศรษฐกิจการตลาดสังคมนิยม ภายหลังได้ปฏิรูปเศรษฐกิจ(đổi mới)ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาสูงเป็นลำดับแรก ด้วยความเชื่อว่า ประเทศ จะไม่พัฒนาหากประชาชนไม่ได้รับการศึกษา วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการศึกษาจึงเป็นวัฒนธรรมของประเทศที่พ่อแม่ผู้ปกครองไม่เพียงแต่ยอมลงทุนให้บุตรหลานได้รับการศึกษา ปี ค.ศ. 2007 มีอัตราผู้รู้หนังสือ มากกว่าร้อยละ 90 ประชากรกลุ่มอายุ 15 ปีขึ้นไปรู้หนังสือร้อยละ 94 ปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอยู่ที่ 7.3 ปีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ 5 ปี ตั้งแต่อายุ 1 – 11 ปี

การจัดการศึกษาในประเทศเวียดนามปัจจุบัน มีกระทรวงการศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบดูแลทั้ง การศึกษาในระบบ และนอกระบบ การบริหารสถานศึกษาอยู่ภายใต้กระทรวงการศึกษาธิการ ที่มีนโยบายกำหนดจากพรรคคอมมิวนิสต์เป็นหลัก และมีท้องถิ่น (จังหวัด/เมือง) เป็นผู้จัดการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบมีทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ

1.1. การศึกษาสายสามัญ

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (Secondary) มัธยมศึกษาตอนปลาย (Highschool) และอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การศึกษาก่อน

1.1.2 ประถมศึกษาหรือประถมวัย เป็นการศึกษาตั้งแต่อายุ 1 ปี 6 เดือนถึง 4 ปีในลักษณะของ ก่อนประถมศึกษา ขณะที่บางกลุ่มอายุ 4 – 5 ปี ก็ต้องมีการสอนพยัญชนะ และคณิตศาสตร์พื้นฐาน การศึกษาในระดับนี้เป็นที่นิยมของคนเวียดนามในเมืองใหญ่

1.1.3 การศึกษาระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมปีที่ 1 ถึงปีที่ 5 เริ่มเรียนเมื่ออายุ 6 – 11 ปีซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ

1.1.4 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาต่อจากประถมศึกษาเรียน 4 ปี เริ่มตั้งแต่ชั้นปีที่ 6 ถึงปีที่ 9

1.1.5 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาต่อจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เรียน 3 ปีตั้งแต่ปีที่ 10 -ปีที่ 12 เรียนตามเขตเมืองต่างๆ หรือตามชนบท แต่เมื่อจะจบปีที่ 12 ทุกคนต้องสอบข้อเขียนของจังหวัด การสอบมี 6 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ ภาษาเวียดนาม ภาษา ต่างประเทศ (ส่วนใหญ่จะเป็นภาษาอังกฤษ) และวิชาอื่นอีก 6 วิชาที่กำหนดโดยกรรมการการศึกษาของประเทศเวียดนาม ซึ่งกำลังวางแผนที่จะรวบรวมการสอบจบ ม.6 เข้าด้วยกันกับการสอบเรียนต่อในมหาวิทยาลัย

1.1.6 การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการเรียนหลังการศึกษามัธยมปลาย เวลาเรียนในระดับปริญญาตรี 4 ปี ปริญญาโท 2 ปี และปริญญาเอก 4 ปี นอกจากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี โท และเอก แล้วยังมีวิทยาลัยชุมชน สถาบันศิลปะ และเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ และโรงเรียนมัธยมปลายจำนวนหนึ่งที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตร ตั้งแต่หลักสูตรเป็นเดือนจนถึง 3 ปี

1.2 การศึกษาสายอาชีพ

เป็นการศึกษาต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นดังต่อไปนี้

1.2.1 ระดับ ปวช. เรียน 3- 4 ปี

1.2.2 ระดับ ปวส. ต่อจาก ปวช. เรียน 3 ปี ในวิทยาลัยขั้นต้น (Junior College) นอกจาก นั้นผู้จบประถมศึกษาก็สามารถไปเรียนวิชาชีพระยะสั้นน้อยกว่า 1 ปี และระยะยาว (1 – 3 ปี) ได้

2. สำหรับการศึกษานอกระบบ

เป็นการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาอาชีพ มีทั้ง (ระยะสั้น และระยะยาว) และปวส.ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้กับการศึกษาในระบบ

กฎระเบียบการบริหารสถานศึกษาของประเทศเวียดนาม

Nguyen Thanh Long (2009 : 65-67) ได้กล่าวไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการของประเทศเวียดนามมีการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน ค.ศ. 2009 เกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมบางประการเกี่ยวกับการกฎระเบียบการบริหารการศึกษาได้ลงมติการประชุมข้อ 44/2009/QH12 เกี่ยวกับกฎระเบียบสำหรับการบริหารการศึกษาโดยรวมของกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการ การศึกษาพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้านหลักคือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการสรุป 4 ด้านในการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการออกมาเป็นข้อย่อ ดังนี้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ

หลักการและแนวคิดยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งตรงกับกฎระเบียบกระทรวงศึกษาธิการผู้วิจัยจึงมีการสรุปด้านบริหารงานวิชาการดังนี้

- 1.1 การวางแผนงานด้านวิชาการเช่นการวางแผนคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.4 การนิเทศการศึกษา
- 1.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.6 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.7 การแนะแนว
- 1.8 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.9 ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.10 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ภายนอก และมาตรฐานการศึกษา

2. ด้านบริหารบุคลากร

หลักการและแนวคิดจะยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.1 การวางแผน และจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 บรรจุแต่งตั้งเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.4 เงื่อนไขการลาทุกประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเช่นการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกราชการไว้ก่อน

2.7 การพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา

2.8 การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ และจริยธรรมสำหรับข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา

2.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.10 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. ด้านบริหารงบประมาณ

หลักการ และแนวคิดจะยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 10 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ หรือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้จัดสรร

3.4 การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.5 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณโดยการจกทำบัญชีและการเงิน

3.6 การวางแผนพัสดุ และจัดทรววัสดุ

3.7 การบริหารสินทรัพย์ และจัดสรรประโยชน์จากทรัพย์สิน

3.8 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

3.9 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

3.10 การตรวจสอบรายงานติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

4. ด้านบริหารงานทั่วไป

หลักการและแนวคิดจะยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ และส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพราะการบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ๆ

4.1 การวางแผนการบริหารงานธุรการ งานดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.2 การกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบในสถานศึกษา

4.4 การพัฒนาระบบเครือข่าย การประสานงาน และสารสนเทศทางการศึกษา

4.5 การวางแผนและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.6 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน

4.8 การสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

4.9 การจัดทำระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.10 รายงานผลการปฏิบัติงาน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของประเทศเวียดนามปีค.ศ. 2001 – 2010

Nguyen Manh Hung (2009:11) ได้กล่าวไว้ว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาปี ค.ศ. 2001 – 2010 ของกระทรวงศึกษาธิการและการอบรมได้จัด ทำให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดังกล่าว โดยได้กำหนดนโยบายดังนี้

การศึกษาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการนำ ประเทศไปสู่อุตสาหกรรม และความทันสมัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสังคม และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว

มุ่งสร้างความทันสมัย ความเป็นชาติวิทยาศาสตร์ และเศรษฐกิจใหม่ด้วยกระบวนการศึกษาระดับสูง แนวคิดของมาร์กซ์-เลนินส์และโฮจิมินห์ ในการให้การศึกษาแก่ชาวเวียดนามอย่างเป็นทางการเป็นองค์รวมทั้งด้าน คุณธรรม ความรู้ สุขภาพ สุนทรียะ ความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล การอบรมแรงงานให้มีทักษะอาชีพ ที่มีทั้งความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความจงรักภักดีต่อความเป็นชาติที่มีอิสระ และสิทธิสังคมนิยม ที่มีศีลธรรม ความดีงามเป็นฐานในการสร้างชีวิต ความมั่งคั่งประเทศเข้มแข็ง และความเท่าเทียมกันในสังคม นำไปสู่การสร้างชาติและการปกป้องมาตุภูมิ

การพัฒนาการศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกับความต้องการด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ การป้องกัน และความมั่นคงของประเทศ ความเชื่อมั่นในโครงสร้าง ของคุณวุฒิ อาชีพ และถิ่นที่ตั้ง การเพิ่มจำนวนการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิผล การศึกษาควบคู่กันกับ ความรู้ และการปฏิบัติ เชื่อมโยงประสบการณ์ระหว่างเรื่อง ของโรงเรียน ชีวิต ครอบครัว และสังคมด้วยกัน

การศึกษาถือเป็นรากฐานของพรรครัฐ และความเป็นชาติทั้งหมดโดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ทุกคนทุกเพศทุกวัยได้รับ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่รัฐจะต้องถือเป็นหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา การเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของ สังคม โดยการกระตุ้น และระดมการมีส่วนร่วมของสังคมเพื่อการพัฒนาการศึกษาโดยมีเป้าประสงค์ของการศึกษา 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรวดเร็วในระดับสากลการสร้างเสถียรภาพคนเวียดนามผ่านการฝึกฝนปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศการนำประเทศเวียดนามให้พ้นจากความล้าหลัง ประเทศที่พัฒนาแล้วในภูมิภาค 2) ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี มีการจัดการเป็น เลิศ เป็นกลไกการเพิ่มความสามารในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายอย่างทั่วถึง และ 3) สร้างนวัตกรรมด้านเป้าหมาย หลักสูตร สาระการ เรียนรู้วิธีการสอนในทุกกระดับ รวมทั้งการเพิ่มจำนวนครูที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีนวัตกรรมวิธีการสอนที่หลากหลายเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจ

ทั้งนี้เวียดนามมีเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาแต่ละระดับดังนี้

การศึกษาก่อนประถมศึกษาหรือปฐมวัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการดูแลเด็กต่ำกว่าอายุ 1ขวบให้มีการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และความสุนทรียรวมทั้ง การเพิ่มจำนวนเด็กเล็ก และอนุบาลในทุกแห่ง พื้นที่ประชาชนอาศัย อยู่ เพิ่มจำนวนเด็กปฐมวัยจากร้อยละ 81 ของจำนวนประชากรในปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 95 ภายในปี ค.ศ. 2010 เป็นต้น

ระดับประถมศึกษาเพิ่มจำนวนเด็กเข้าเรียนประถมศึกษาจากร้อยละ 95 ของประชากรในปี ค.ศ.2000 เป็นร้อยละ 99 ในปี ค.ศ. 2010

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเตรียมผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิศวกรรม แบบอาชีพเพื่อการเรียนต่อหรือออกไปประกอบอาชีพ

โดยกำหนดเป้าหมายผู้เรียน ร้อยละ 74 ของประชากร วัยเรียนปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 90 ในปี ค.ศ. 2010

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจัดเตรียม เสริมสร้างโปรแกรมเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีความรู้ และความเข้าใจว่าผู้เรียนมีความรู้ สามัญอย่างเพียงพอ และมีความรู้ด้านทักษะอาชีพ การเรียนต่อหรือการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษาทั้งนี้กำหนด เป้าหมายผู้เรียนจาก ร้อยละ 38 ของประชากรปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 50 ในปี ค.ศ.2010

ระดับอุดมศึกษามีเป้าหมายผู้เรียนต่อประชากร 90,000 คน จาก 118 คน ในปี ค.ศ. 2000 – 2001 เป็น 200 คน ในปี ค.ศ. 2010 โดยมีเป้าหมายเพิ่มจำนวนผู้เรียนระดับปริญญาโท จำนวน 11,727 คนในปี ค.ศ. 2000 เป็น 38,000 คน ในปี ค.ศ. 2010 และเพิ่ม ผู้เรียนระดับปริญญาเอกจำนวน 3,870 คนในปี ค.ศ. 2000 เป็น 15,000 คน ในปี ค.ศ. 2010

จากการรายงานสภาวะการณ์การศึกษาของกระทรวงการศึกษาธิการเมื่อปี ค.ศ. 2006 พบว่า คุณภาพการศึกษาของประเทศเวียดนามเริ่มมีแนวโน้มไปในทางที่ดีมากขึ้น กล่าวคือระบบ การศึกษามีความ หลากหลายมากขึ้นนับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษามีการจัด การศึกษาสามัญเพิ่มมากขึ้น และขยายไปยังพื้นที่ชนบทห่างไกล มีจำนวนสถานศึกษาอาชีว ศึกษาศูนย์ฝึกอบรม ห้องเรียน การอบรมอาชีพระยะสั้น ระยะยาว ที่พัฒนาแล้วมากขึ้นมี มหาวิทยาลัย วิทยาลัย เกือบทุกพื้นที่ของประเทศ รวมทั้งจำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานมีมากขึ้นระบบการศึกษามีความหลากหลายสำหรับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้นทั้ง การศึกษาในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขณะเดียวกัน จำนวนผู้เรียนแต่ละ ระดับเพิ่มมากขึ้น และการเพิ่มการมีส่วนร่วมของสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษามี การเปลี่ยนแปลงในหลายประเด็น กล่าวคือจำนวนผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานความรู้สูงชั้น การศึกษา สำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษประสบผลสำเร็จในระดับภูมิภาค และระดับ นานาชาติจำนวนผู้เรียนได้รับ รางวัลแข่งขันในระดับภูมิภาคนานาชาติ การแข่งขันโอลิมปิก วิชาการมีมากขึ้นการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนามากขึ้นขณะเดียวกัน ผู้จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับ มีวิถีชีวิตที่มีคุณภาพ

ความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว มีปัจจัยสำคัญมาจากการรักการเรียนรู้อของ ประชาชน ค่านิยมของหนุ่มสาวที่มีต่อการศึกษา ครู คณาจารย์อุทิศตนในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งพรรคคอมมิวนิสต์ และรัฐให้ความสำคัญอย่างสูงยิ่งต่อการศึกษา

อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาในประเทศเวียดนาม ก็ยังมีจุดอ่อนในหลายประการ กล่าวคือ คุณภาพการ ศึกษาโดยทั่วไปยังต่ำ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ และ การปรับตัวทางด้านอาชีพของผู้เรียน ยังมีจำกัดกระบวนการเรียนการสอนยังเน้นเนื้อหาวิชา มากกว่ากระบวนการคิด และการปฏิบัติ ผู้เรียนฟังครูสอนมากกว่าการซักถามผู้เรียนระดับ อุดมศึกษาใช้เวลาไปกับการเรียนทฤษฎี และเนื้อหามากกว่าค้นคว้า วิจัย และทบทวนสิ่งร่ำเรียน ประสิทธิภาพทางการศึกษาไม่สูงพอโดยเฉพาะใน ท้องถิ่นห่างไกล แรงงานยังมีความรู้ต่ำผู้ และ ผู้ที่จบการศึกษาบางคนยังหางานทำไม่ได้ ความไม่สมดุลทางการศึกษา และอาชีพ ยังมีการให้ ความสำคัญต่อการศึกษาสามัญมากกว่าการศึกษาด้านอาชีพการอาชีวศึกษา สถาบัน อุดมศึกษา

ยังกระจุกอยู่ในเมืองมากกว่าในชนบทห่างไกล นอกจากนั้น ยังให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกับการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับคนวัยทำงาน ตลอดจนการศึกษาของกลุ่มชาติพันธุ์ และชนกลุ่มน้อย

กล่าวโดยสรุป ประเทศเวียดนามมีความพยายามที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมใหม่ก้าวเข้าสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมให้พ้นจากระดับประเทศด้อยพัฒนาที่ด้อยกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วในภูมิภาคโดยมุ่งให้ ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับแรก ประเทศเวียดนามโซคิตที่มีต้นทุนวัฒนธรรมสูงในการที่ประชาชนมีความขยันหมั่นเพียร รักการเรียนรู้นักเรียนเห็นความสำคัญต่อการศึกษา ครูรัก ศรัทธา อุทิศตนในการประกอบอาชีพ และพรรคคอมมิวนิสต์ซึ่งเป็นภาคการเมืองที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายชาติ ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างสูงยิ่งขึ้นต่อการศึกษาส่งผลให้การพัฒนาศึกษาประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหลายประการทั้งด้านความหลากหลายของระบบการศึกษาตั้งแต่การศึกษาก่อนประถมศึกษา จนถึงอุดมศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งในระบบ และนอกระบบ มีสถานศึกษาหลากหลายมากขึ้นทั้งในเมือง และชนบท ผู้เรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานมากขึ้น การได้รับรางวัลการแข่งขันในระดับภูมิภาค และนานาชาติมีจำนวนมากขึ้น ประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็ยังมีปัญหาด้านคุณภาพทางการศึกษาความไม่ทั่วถึงของสถาบัน อุดมศึกษา และอาชีวศึกษาที่อยู่ในเมืองมากกว่าชนบท การว่างงานของผู้จบการศึกษา การให้ความสำคัญต่อการศึกษาสามัญมากกว่าการศึกษาสายอาชีพ การให้ความสำคัญต่อการศึกษาในระบบมากกว่าการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาของชนกลุ่มน้อยด้อยโอกาส เหล่านี้เป็นต้น

การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศเวียดนาม

Nguyen Thu My (2008:5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน1 ได้มีการจัดตั้งขึ้นมาครั้งแรกโดยความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทยมาเลเซียและฟิลิปปินส์เมื่อเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1961 เรียกว่าสมาคมอาสาหรือ Association of South East Asia แต่เมื่อดำเนินการได้เพียง 2 ปีก็ต้องหยุดชะงักลงอันเนื่องมาจากความผกผันทางการเมืองระหว่างประเทศอินโดนีเซียและประเทศมาเลเซียแต่ต่อมาในวันที่ 8 สิงหาคม ค.ศ. 1967 รัฐมนตรีกระทรวงการต่างประเทศของประเทศไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์รวม 5 ประเทศได้ลงนามปฏิญญาที่กรุงเทพฯ จัดตั้งเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนขึ้นเพื่อให้เป็นองค์การความร่วมมือระดับภูมิภาคโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและมั่นคงทางการเมืองการเจริญเติบโตทางการค้าและเศรษฐกิจรวมทั้งการพัฒนาทางสังคมของประเทศสมาชิกจนต่อมาภายหลังยุคสงครามเย็นอาเซียนได้ขยายจำนวนประเทศสมาชิกเป็น 10 ประเทศคือประเทศบรูไนในปี ค.ศ. 1984 ประเทศลาวและพม่าในปี ค.ศ. 1997 และประเทศกัมพูชาในปี ค.ศ. 1999 และวันที่ 28 เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1995 ประเทศเวียดนามจึงเข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) เพื่อร่วมมือกันทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถี

การดำเนินชีวิตของคนเวียดนาม ซึ่งเป็นประชากรของประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเตรียมพร้อมเพื่อดำเนินชีวิตร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข ประเทศเวียดนามจึงมีการเตรียมความพร้อมหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ประเทศเวียดนามให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือเฉพาะด้านของอาเซียน ประเทศเวียดนามจึงมีการส่งเสริมความเข้าใจ และตระหนักถึงคุณค่าของอาเซียน โดยให้ความรู้เรื่องอาเซียนในโรงเรียน และให้มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียน มีโครงการแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการของประเทศเวียดนามมีนโยบายสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับมีโครงการร่วมมือด้านวิชาการหรือ ภาษาอังกฤษเรียกว่า (Memorandum Of Understanding) กับประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียน

เพื่อที่จะปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการประเทศเวียดนามสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัด กว่างบิ่น ประเทศเวียดนามซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงกำหนดให้มโนนโยบายและเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการเป็นประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำเอกสารแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมกันกับประชากรของประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่นประเทศเวียดนาม

1. ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่นประเทศเวียดนาม เลขที่ 187 ถนนหิวหงี (HuuNghi) อำเภอเมืองด๋องเฮ้ย(Dong Hoi) จังหวัดกว๋างบิ่น (QuangBinh) เว็บไซต์ <http://www.quangbinh.edu.vn/> พื้นที่ความรับผิดชอบในสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่นประเทศเวียดนามจำนวน 7 อำเภอ และ โรงเรียนมัธยม 27 แห่ง ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ระดับอำเภอประกอบไปด้วย

- 1.1.1 สำนักงานเขตอำเภอเมือง ด๋องเฮ้ย(ĐôngHói)
- 1.1.2 สำนักงานเขตอำเภอมินหว่า (Minh Hóa)
- 1.1.3 สำนักงานเขตอำเภอเตียนหว่า (TuyênHóa)
- 1.1.4 สำนักงานเขตอำเภอกว่างตรั๊ด (QuảngTrạch)
- 1.1.5 สำนักงานเขตอำเภอโบ้ตรั๊ด (BốTrạch)
- 1.1.6 สำนักงานเขตอำเภอ กว่างนิน (QuảngNinh)
- 1.1.7 สำนักงานเขตอำเภอเล่ห้วย (LệThủy)

1.2 โรงเรียนมัธยมที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่นประเทศเวียดนามโดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- 1.2.1 โรงเรียนมัธยม มินหว่า (Trường THPT Minh Hóa)
- 1.2.2 โรงเรียนมัธยมเตียน หว่า (Trường THPT TuyênHóa)

- 1.2.3 โรงเรียนมัธยมพาน โป่ยเจิว(Trường THPT PhanBộiChâu)
- 1.2.4 โรงเรียนมัธยม เลตริก(Trường THPT LêTrúc)
- 1.2.5 โรงเรียนมัธยม โซ่1 กว่าง ตรั๊ด (Trường THPT Số 1 QuảngTrạch)
- 1.2.6 โรงเรียนมัธยม โซ่2 กว่าง ตรั๊ด(Trường THPT Số 2 QuảngTrạch)
- 1.2.7 โรงเรียนมัธยม โซ่3 กว่าง ตรั๊ด (Trường THPT Số 3 QuảngTrạch)
- 1.2.8 โรงเรียนมัธยม โซ่4 กว่าง ตรั๊ด (Trường THPT Số 4 QuảngTrạch)
- 1.2.9 โรงเรียนมัธยม โซ่5 กว่าง ตรั๊ด (Trường THPT số 5 QuảngTrạch)
- 1.2.10 โรงเรียนมัธยม โซ่1 โป่ ตรั๊ด (Trường THPT Số 1 BồTrạch)
- 1.2.11 โรงเรียนมัธยม โซ่2 โป่ ตรั๊ด (Trường THPT Số 2 BồTrạch)
- 1.2.12 โรงเรียนมัธยม โซ่3 โป่ ตรั๊ด (Trường THPT Số 3 BồTrạch)
- 1.2.13 โรงเรียนมัธยม โซ่4 โป่ ตรั๊ด (Trường THPT Số 4 BồTrạch)
- 1.2.14 โรงเรียนมัธยม โซ่5 โป่ ตรั๊ด (Trường THPT số 5 BồTrạch)
- 1.2.15 โรงเรียนมัธยม เจียน กว่าง บิน (Trường THPT ChuyênQuảngBinh)
- 1.2.16 โรงเรียนมัธยม ด่าว ยูยตือ(Trường THPT ĐàoDuyTứ)
- 1.2.17 โรงเรียนมัธยม โด่งเฮ้ย (Trường THPT ĐổngHới)
- 1.2.18 โรงเรียนมัธยม พาน ดินฟุง (Trường THPT PhanĐìnhPhùng)
- 1.2.19 โรงเรียนมัธยม กว่าง นิน (Trường THPT QuảngNinh)
- 1.2.20 โรงเรียนมัธยม เหงียนหิว กั้น (THPT NguyễnHữuCánh)
- 1.2.21 โรงเรียนมัธยม นินเจิว(Trường THPT NinhChâu)
- 1.2.22 โรงเรียนมัธยม เล่ ทุ้ย (Trường THPT LêThuỷ)
- 1.2.23 โรงเรียนมัธยม กี้ทวตเล่ ทุ้ย (Trường THPT KỹthuậtLêThuỷ)
- 1.2.24 โรงเรียนมัธยม หวาง หวา ท้าม (Trường THPT HoàngHoaThám)
- 1.2.25 โรงเรียนมัธยม เตริน หึง ด่าว (Trường THPT TrầnHungĐạo)
- 1.2.26 โรงเรียนมัธยม เหงียน จี่ ทั้น (Trường THPT NguyễnChíThanh)
- 1.2.27 โรงเรียนมัธยม เยิน โด่กโน้ยตรู๊ตั้น(Trường THPT DânlộcnộitrúTĩnh)

2. จำนวนสถานศึกษา

จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่่นประเทศเวียดนามมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมดจำนวน 624โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนอนุบาล จำนวน 184โรงเรียน โรงเรียนระดับประถมจำนวน 247โรงเรียนระดับประถมและมัธยมต้นจำนวน 11 โรงเรียนระดับมัธยมต้นจำนวน 144 โรงเรียนระดับมัธยมต้น และปลายจำนวน 6โรงเรียนมัธยมจำนวน 27 โรงเรียนคัดเลือกจำนวน 1 โรงเรียนประจำชนเผ่าจำนวน1 โรงเรียนสายอาชีพจำนวน 1 และโรงเรียนนอกระบบจำนวน 6โรงเรียน

3. การเตรียมความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญประเทศเวียดนาม ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี ค.ศ. 2018

การเตรียมความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญประเทศเวียดนามในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี ค.ศ. 2018 โดยเฉพาะผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนมีมีแนวทางในการบริหารโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีข้อมูลหลักๆ คือสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญมีหลักการเหมือนกับหนังสือแนวทางการจัดการเรียนรู้ ผู้ประชาคมอาเซียน ระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ค.ศ. 2011 เพราะประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เป็นการสร้างสังคมภูมิภาคให้พลเมืองของประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ร่วมกันฉันทมิตรในครอบครัวเดียวกันประชาคมอาเซียนก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค อารังไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเมืองสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคม และวัฒนธรรม การกินดีอยู่ดีบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา

สำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญประเทศเวียดนามซึ่งระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงกำหนดให้มีนโยบายและเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำเอกสารแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมกันกับประชากรของประเทศต่างๆ ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยทางสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญประเทศเวียดนามให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือเฉพาะด้านของอาเซียนของประเทศเวียดนาม สำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญจึงมีการส่งเสริมความเข้าใจ และตระหนักถึงคุณค่าของอาเซียน โดยให้ความรู้เรื่องอาเซียนในโรงเรียน และให้มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีโครงการแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อส่งจะส่งไปแข่งขันระดับจังหวัด และประเทศ นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกว๋างบิ่ญ ประเทศเวียดนาม มีนโยบายสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับมีโครงการร่วมมือด้านวิชาการกับประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศเวียดนาม

Duong TrongChinh (2013 : 120-122) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการบริหารวิชาการในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ของโรงเรียนระดับมัธยมที่มีนักเรียนชนกลุ่มน้อยที่อำเภอ M'gar, จังหวัดDakLakในงานวิจัยได้กล่าวถึง

การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญมาก เพื่อการฝึกอบรมนักเรียนที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดบทบาท ตำแหน่งและหน้าที่ ของของพวก เขาในการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นงานที่มุ่งเน้นคือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของ งานบริหารวิชาการงานวิจัยได้ทำศึกษาแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องของไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการ ทางวิทยาศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาและการใช้แนวคิดพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการ โดยมีการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ซึ่งในวิทยานิพนธ์ได้ระบุ เหตุผลของการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในเงื่อนไขโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนมากเป็น คนกลุ่มน้อย ผ่านการศึกษาวิทยานิพนธ์มีภาพรวมของการบริหารการศึกษาในระดับมัธยม ศึกษาของ อำเภอM'gar,จังหวัดDakLakโดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ประเมินสถานะของผู้บริหารใน การกำกับดูแล กิจกรรมการเรียนการสอนของครูสอนนักเรียนที่โรงเรียนมัธยมมีชนกลุ่มน้อย จำนวนมาก ผลรวมของการวิจัยกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงสามารถยืนยันถึงความสำคัญของกา บริหารวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเน้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของ โรงเรียนมัธยมมีนักเรียนชนกลุ่มน้อยมากขึ้น โดยการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารแม้จะมีความพยายามพัฒนางานบริหารวิชาการรวมถึงการปรับปรุงมาตรการในการ ควบคุม กิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงของโรงเรียนแต่ยังมี ข้อจำกัด

จากความเข้าใจสถานะที่แท้จริงของความยืดหยุ่นในการบริหารงานวิชาการสำหรับ ชั้นเรียนที่มีนักเรียนที่มาจากชนกลุ่มน้อยเป็นส่วนมาก ที่อยู่อาศัยอำเภอ M'gar ,DakLakผู้วิจัยจึง สรุปขอเสนอแนะผลงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกำกับการพัฒนาและการดำเนินการวางแผนจัดทำแผนพัฒนางาน การบริหารวิชาการของที่มีความยืดหยุ่นและการเรียนรู้สำหรับนักเรียนส่วนมากจะเป็นชนกลุ่ม น้อยเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรของโรงเรียนมัธยม
2. แนะนำครูผู้สอนกับการเรียนการสอนในห้องเรียนที่มีนักเรียนชนกลุ่มน้อย เป็นส่วนมากใช้วิธีการสอนแบบ "การเรียนการสอนแบ่งกลุ่ม"หรือ"การเรียนการสอนรายบุคคล"
3. ทดสอบ ประเมินกระบวนการสอน และประเมินผลการเรียนของนักเรียน ห้องที่มีนักเรียนชนกลุ่มน้อยเป็นส่วนมาก
4. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อที่จะสามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนที่เป็นคน ต่างประเทศได้ และสนับสนุนสื่อหนังสือที่จะช่วยในการสอน และเรียนภาษาอังกฤษ
5. ช่วยเหลือทรัพยากรคน เงิน ในการจัดทำกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอน ที่มีนักเรียนชนกลุ่มน้อยเป็นส่วนมาก

ผลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาทำให้เห็นว่าข้อเสนอแนะที่ กล่าวมาข้างบนมีความจำเป็นและความเป็นไปสูงวิธีการทำสร้างขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีและใน บริบท 3 โรงเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 142 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ 9 คน หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ 30 คน ครูปฏิบัติการสอน 100 คนให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

และข้อเสนอที่เสนอข้างบนสอดคล้องกับของนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาระบบการศึกษาทุกระดับในปัจจุบัน

Nguyen Quang Thuan (2006 : 65-70) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยม จังหวัด ท่ายเหงียน (Thái Nguyên) ในระยะเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2006 - 2015 โดยมีผลสรุปคือ "การศึกษาเป็นนโยบายแห่งชาติ " คุณครูเปรียบเสมือน " วิศวกรวิญญาน" อาชีพครูคือ " วิชาชีพชั้นสูง ใน วิชาชีพชั้นสูง" การฝึกอบรม และ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีบทบาท สำคัญมาก การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นรักษาและ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ พรรค รัฐและ สังคมซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสนใจ เป็นพิเศษ และให้ความเคารพตังนั้นการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาควรจัดทำเป็นประจำให้ถือ เป็นงานที่ ปกติและ ที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารทุกระดับ การฝึกอบรม และ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจาก ปีการศึกษา ค.ศ. 1998 และก่อนหน้านี้นี้ แต่ละครั้งที่มีการฝึกอบรม และ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอนจะมีการจัดสรรเงินทุนคนที่ได้หน่วยงานหรือ โรงเรียนส่งไปจะไม่ต้อง จ่ายค่าเล่าเรียน แต่ยังรับสนับสนุนในการดำรงชีวิต เช่น ค่าเอกสาร ค่าที่พักและค่าโดยสาร ไป-กลับปัจจุบันส่วนงบประมาณที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม และ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจะได้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

ก่อนปี ค.ศ. 2008 สำนักการศึกษาและฝึกอบรมประกาศคุณสมบัติที่จะส่งไปฝึกอบรมโดยผ่านการยอมรับของกระทรวงภายในประเทศให้แก่โรงเรียน และอำเภอ ปัจจุบันมีการดำเนินโครงการการฝึกอบรม การสร้างและ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของจังหวัดโรงเรียนมัธยมในจังหวัดรับสมัครครูผู้สอนที่ผ่านการอบรม เพื่อยกระดับมาตรฐานบนพื้นฐานของเงินทุนจากงบประมาณของรัฐ

สำหรับ ครูผู้สอน ยังไม่ได้ มีคุณสมบัติที่จะเป็น มาตรฐานของการศึกษา ทางผู้บริหารจะส่งไปฝึกอบรมในช่วงปิดเทอมโดยทุน การพึ่งพาตนเองและได้รับการสนับสนุน บางส่วนจากการระดมทุนจากงบประมาณของรัฐในพื้นที่ของกฎระเบียบของการใช้จ่ายภายในของ หน่วยงาน

ครูที่ไปศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอกทางจังหวัดจะสนับสนุนค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าเอกสาร ค่าที่พัก และ ค่าใช้จ่ายขณะที่ไปเรียนหลังจาก จบการศึกษาจาก ปริญญาโทได้รับการตอบแทน10,000.000 ล้านดอง และ 20,000.000 ล้านดองระดับปริญญาเอก งบประมาณที่จะจ่ายในการสนับสนุน ดังทางรัฐบาลระดับจังหวัดจ่ายตามมาตราPPC 15/QD-UB ภายใต้กฎระเบียบ การใช้จ่ายโบนัสสำหรับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่จะไปเรียนในประเทศและ ต่างประเทศ โดยผ่านการสำรวจกลุ่มประชากรจำนวน 100 คนที่เป็นครู จาก 3 โรงเรียนซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้ขึ้นอยู่กับตารางสถิติ สถานะของการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแสดงให้เห็นส่วนเบี่ยงเบนของการบริหารการศึกษาทุกระดับของ จังหวัด เลิมดอง (Lam Dong) แม้ว่า การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่นำเสนอข้างต้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และ จำเป็นในขณะเดียวกัน การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจมาก ในด้านการศึกษา แต่การสำรวจที่ผ่านมาผลการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมและ พัฒนา

บุคลากรทางการศึกษาของจังหวัด เลิมต่อง(Lam Dong)แสดงให้เห็นโดยร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีเกณฑ์ในการสำรวจกำหนดแสดงให้เห็น 3 ลำดับดังนี้ อยู่ในระดับมากคือ "การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้สารสนเทศ" มีคะแนน $\bar{X} = 2.65$ อยู่ในระดับปานกลาง 3 เกณฑ์ ได้แก่ "การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้การเมืองการปกครอง" "การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ" "การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับความเป็นครู" มีคะแนน $\bar{X} = 2.5$ อยู่ในระดับน้อย 3 เกณฑ์ได้แก่ "พัฒนาความรู้โดยส่งบุคลากรทางการศึกษาไปเรียนต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก" "การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ" "การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้เป็นบุคลากรดีเด่นระดับประเทศ" มีคะแนน $\bar{X} = 2.0$ เกณฑ์ เหล่านี้ชี้แสดงให้เห็นถึง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยังคงอยู่ค่อนข้างอ่อนแอแต่สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สำหรับครู ผู้บริหารทางการศึกษาในทุกระดับควรให้ความสนใจ และมีการลงทุนที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

Nguyen Tat Thanh (2011 : 11-12) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนระดับมัธยมโดยเน้นการจัดทำบัญชี ในหน่วยบริหารที่มีรายได้ ในการจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการควบคุมเงินทุนที่ใช้ในการชำระเงินการบริหารจัดการและใช้วัสดุที่มีคุณสมบัติของหน่วยงาน ของรายได้และค่าใช้จ่าย ที่คาดการณ์ และการดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดสำหรับหน่วยงานภาครัฐในขณะเดียวกันการบริหารงบประมาณที่ได้จัดสรรมาจาก งบประมาณของรัฐ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารหน่วยงานซึ่งงบประมาณของรัฐจะต้องถูกนำมาใช้ เป็นเครื่องมือที่คมชัดในการจัดการงบประมาณของรัฐที่มีส่วนร่วม อย่างประหยัด คุ้มค่าที่จำเป็น และมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ สินทรัพย์และการบัญชี มีดังต่อไปนี้

รายได้ สะท้อนให้เห็นถึง กระบวนการ และสังเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับเงินลงทุน กองทุน และ มีรูปแบบ การใช้ งบประมาณรายได้ ที่ใช้ในหน่วยงาน

ดำเนินการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการของรายได้ และค่าใช้จ่ายที่คาดการณ์การดำเนินงาน ของตัวชี้วัดทางการเงินตาม มาตรฐานของรัฐและตรวจสอบการบริหารจัดการ การใช้งานของอุปกรณ์ และ สถานที่ให้บริการของหน่วยงานและ ตรวจสอบการดำเนินการของ รายได้จากงบประมาณปฏิบัติตามระเบียบวินัยและ โดยการชำระเงินตามนโยบายการบริหารงานของ รัฐ

ตรวจสอบและ ควบคุมการกระจายงบประมาณการ ให้แก่หน่วยงานระดับล่างโดยมี กำหนดการดำเนินการในการบริหารประมาณการของรายได้ ค่าใช้จ่ายและ ของหน่วยย่อย

จัดทำรายงานและ ส่งรายงาน ทางการเงิน ในเวลาที่เหมาะสมแก่หน่วยงานบริหารระดับสูง และหน่วยงาน ทางการเงิน ตามที่กำหนดไว้ ให้ข้อมูล และเอกสาร ที่จำเป็นสำหรับการประมาณการก่อสร้าง วงเงินค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง วิเคราะห์และ ประเมินประสิทธิผลของการ

ระดมทุนตระหนักถึงความสำคัญ ของการบริหารนักบัญชีและ มืออาชีพในการ บริหารหน่วยงาน ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐ

Nguyen Thi To tam (2011 : 78-79) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม ของประเทศเวียดนามในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นโอกาสที่ดีให้ประเทศเวียดนาม ในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงมั่งคั่งของ ประเทศที่ซึ่งสามารถอยู่ร่วมกันกับทุกประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประเทศเพื่อนบ้านเช่น ประเทศจีนส่วนแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนและบรรลุการเป็นตลาดและมีฐานการผลิตเดียวของอาเซียนนั้นจะต้องดำเนินการตาม พันธกรณีที่สำคัญดังนี้

1. ด้านภาษีประเทศเวียดนามได้มีการลดภาษีสินค้าบางรายการเหลือ 0% แก่ ประเทศสมาชิกทั้ง 3 ประเทศได้แก่ลาวพม่าและกัมพูชาในอีก 2 ปีข้างหน้าค.ศ. 2015 และสินค้า บางรายการจำนวนไม่เกินร้อยละ 7 ของสินค้าทั้งหมดจะลดอัตราภาษีเหลือ 0%

2. การเปิดเสรีการค้าบริการมีการตั้งเป้าหมายการเจรจาเปิดเสรีการค้าบริการ อย่างชัดเจนเพื่อให้การค้าบริการของอาเซียนเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้นและพัฒนาระบบการยอมรับ ร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบวิชาชีพในสาขาบริการรวมทั้งส่งเสริมการร่วม ลงทุน

3. การเปิดเสรีด้านเงินทุนจะดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดโดยรัฐมนตรีคลัง ของอาเซียนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลาดทุนและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้นโดยประเทศ สมาชิกยังสามารถมีมาตรการเพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้

4. สำหรับการศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียม ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีศึกษาวางแผนเพื่อจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนทาง วิธีการบริหารงานโดยเฉพาะด้านวิชาการ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยน ครู นักศึกษากับประเทศที่ อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียน และมีการเตรียมการพร้อมโดยการเน้นให้เรียนภาษาอังกฤษ เพื่อที่จะสามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนที่อยู่ประเทศใกล้เคียงและสนับสนุนให้เรียนภาษาที่ 3 นอกเหนือจากภาษาเวียดนาม อังกฤษนอกจากนี้ยังมีการเปิดเสรีภาพอีกหลายด้านเพื่อที่จะ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Pham Van Thuan (2003 : 35-36) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการ บริหารงานบุคลากรระดับมัธยมผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากรโดยมนุษย์ที่มีอิทธิพล ต่อการมุ่งเน้น กลไก และ รูปแบบ เงินอุดหนุน ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับ กลไก ตลาดแนว สังคมนิยม ว่ารูปแบบ การเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม สาขาวิชาชีพ และ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะเดียวกัน วิทยานิพนธ์นี้เสนอสภาพการ บริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลาง และ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของ

บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ บริบทของ มุมมอง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย อีสระ และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 30) กล่าวว่าการบริหารวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่ง แก้วแดง (2549 : 59) ได้ศึกษาวัตถุประสงค์ของการบริหารวิชาการคือ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดป้จจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรูที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

อดุลย์เดช ฐานะ (2550 : 42 - 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมากการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการนิเทศ ติดตามผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาในการบริหารการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งด้าน คือ ด้านการนิเทศติดตามผล มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะ ตามอันดับความสำคัญของแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านปัจจัยสนับสนุน คือ ควรจัดสรรงบประมาณเป็นอันดับแรก และการส่งเสริมพัฒนาครูเป็นอันดับรองลงมา ด้านการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ควรศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรให้เข้าใจเป็นอันดับแรกและการจัดทำ และการผลิตสื่อการสอนเป็นอันดับรองลงมา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเป็นอันดับแรก คือ ควรมีการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายวิชาการเป็นเรื่องแรก และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนเป็นอันดับรองลงมา

ปราชญ์ ชาวสวน (2544 : 93-94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อนโยบาย และการจัดสรรงบประมาณในการจัดการมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มีสถานภาพแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันคือ

1. เห็นด้วยกับแนวทางในการดำเนินนโยบายการจัดการมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา
 2. ไม่แน่ใจว่าการจัดสรรงบประมาณเป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม
 3. ไม่แน่ใจว่านโยบาย และการจัดสรรงบประมาณในการจัดการมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษามีความสอดคล้องกัน
 4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง
- ถวิล มาตรเหล็กม (2548 : 93) ให้ความหมายไว้ว่างบประมาณหมายถึงแผนการเงินที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ การประมาณการ “ค่าใช้จ่าย” กับ “การประมาณการรายรับ” สำหรับงบประมาณของสถานศึกษาเป็นเงินที่จัดให้ตามแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งจะจัดสรรให้ตามแผนปฏิบัติการที่ฝ่ายนโยบายได้อนุมัติให้ดำเนินการได้
- สุรัชย์ ทองทวี (2550 : 1) ได้สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ
- ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 41 - 42) สรุปว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การวางแผน การบริหารและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงพัฒนางานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศกำหนด ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อความเจริญของสถานศึกษา และให้การศึกษาสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสามารถสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง สร้างความพึงพอใจแก่องค์การตลอดจนผู้รับบริหาร