



ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



โดย
นางเปมิกา เปรมสุชาติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



โดย
นางเปมิกา เปรมสุขดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

MANAGEMENT EFFICIENCY OF SCHOOL IN WANGYANGTONE GROUP PAKTOR
DISTRICT, RATCHABUREE PROVINCE



A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
โดย	เปมิกา เปรมสุชาติ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุคนธ์ มณีรัตน์)

59252335 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการบริหาร

นาง เปมิกา เปรมสุขดี: ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี 2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มีชัณมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามีชัณมิเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ
2. แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรสนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อ นวัตกรรมและวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และควรมีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน โดยเสนอให้ผู้บริหารตรวจสอบบัญชีสินทรัพย์ได้รับทราบ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ และจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย และควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของนักเรียนเป็นสำคัญ

59252335 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : EFFICIENCY IN ADMINISTRATION

MRS. PAMIKA PRAMSUKDEE : MANAGEMENT EFFICIENCY OF SCHOOL IN WANGYANGTONE GROUP PAKTOR DISTRICT, RATCHABUREE PROVINCE THESIS ADVISOR : PROFESSOR SANGAUN INRAK

The purposes of this research were 1) To know the management efficiency of school in Wangyangtone group Paktor District, Ratchaburee Province. 2) To know the management strategies of school in Wangyangtone group Paktor District, Ratchaburee Province. The sample used in this research were 52 people who working in school in Wangyangtone group Paktor District, Ratchaburee Province by using Descriptive Research Method. The data were analyzed by Mean (μ) and Standard Deviation (σ) and open-ending questionnaires divided into 4 groups of management topic via using Content Analysis Technique.

The results as follow:

1. The management efficiency of School in Wangyangtone group Paktor District, Ratchaburee Province achieve in high overall score. The average follow from most to least including the Personal management, General management, Academic management and Budget management.

2. Administrative guidelines of School in Wangyangtone group Paktor District Ratchaburee province found that 1) Academic management should be supported their personnel to produce innovation media and research on educational topics to improve teaching efficiency and do evaluating by comparing knowledge, skill, experience with Department of Education's standard of other school 2) Budget management should be provided school's assets management plan by informing school's executive and support school's personnel to joining more seminar on managing budget and recording present receive and payment account for inspection convenient 3) Personal management should be provided school's personnel more freedom to make decisions on given roles and improve work environment 4) General management should be increased in supporting and coordinate of Formal and Non-Formal Education system, Moreover, the school should be enhanced for the environment to increase study efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ มณีรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และ ประสพการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ชาวการบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา



เปมิกา เปรมสุขดี

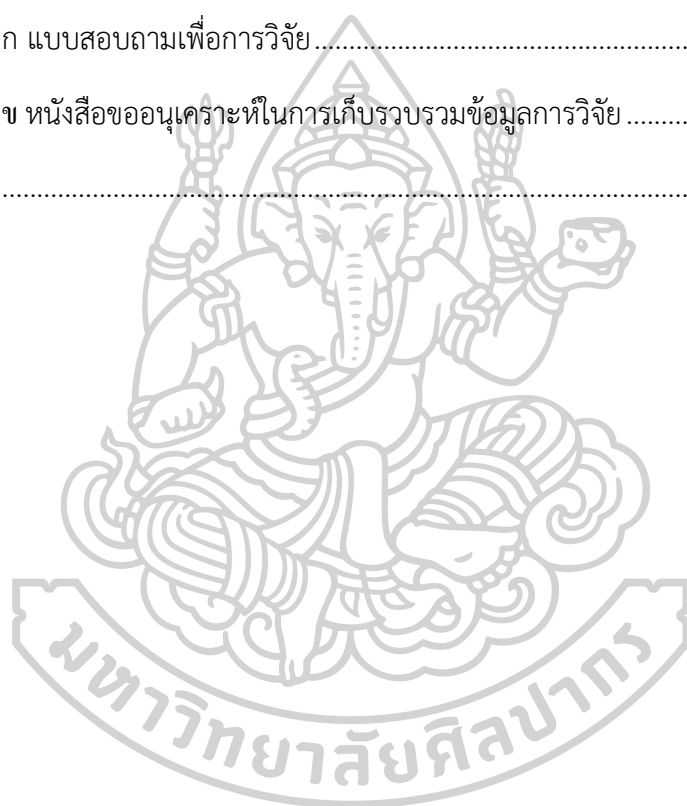
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency).....	10
ความหมายของประสิทธิภาพ.....	10
ตัวเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์การ.....	11
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ.....	12
วิธีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	13
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน.....	16

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	18
ความหมายของการบริหารโรงเรียน.....	18
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน.....	20
การบริหารด้านวิชาการ.....	23
การบริหารด้านงบประมาณ.....	28
การบริหารด้านการบริหารงานบุคคล.....	34
การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป.....	35
แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	37
ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management).....	39
หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	41
รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	43
ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM.....	44
ประโยชน์ของโรงเรียนแบบ SBM.....	45
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	45
การนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ.....	46
เงื่อนไขความสำเร็จของการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ.....	47
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management).....	49
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	49
แนวคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	50
ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	51
ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	52
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	54
การมีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษา.....	54
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มตำบลวังยางโทน อำเภอบางบาล จังหวัดราชบุรี.....	60

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
งานวิจัยในประเทศ.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	71
ระเบียบวิธีวิจัย	71
แผนแบบการวิจัย	71
ประชากร.....	72
ผู้ให้ข้อมูล	72
ตัวแปรที่ศึกษา.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี.....	80
ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	88
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปผลการวิจัย.....	91

อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	102
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
รายการอ้างอิง.....	104
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตกระทรวงมหาดไทยในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	118



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	73
ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตารางที่ 3 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน	81
ตารางที่ 4 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม และรายข้อ	81
ตารางที่ 5 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดย ภาพรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 6 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน	85
ตารางที่ 7 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน	87



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	6
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	7



บทที่ 1

บทนำ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี สำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยังคงต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 จึงมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งมีความเป็นพลวัตภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่สำคัญมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์แก่สังคม ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกด้าน สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุขและสร้างสรรค์ จรรโลงความเจริญก้าวหน้าของสังคมทุกด้าน โดยพัฒนาคุณภาพของประชากรเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข โดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญและคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่าการจัดการศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจองค์ประกอบของความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขอย่างชัดเจน

ด้วยเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27, 28 และ 34 ที่กำหนดให้มีมาตรฐานและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อ โดยให้สาระของหลักสูตรและมาตรฐานตามสาระของหลักสูตรเป็นทั้งวิชาการและวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางพร้อมทั้งให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตรของตนเองตามความเหมาะสมกับท้องถิ่นได้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมไทยต้องการของความเป็นไทยโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างชุมชน สถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ในโลกไร้พรมแดนอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดกระแสผลักดันในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) นำไปสู่การวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับที่สำคัญ คือ การมองวิสัยทัศน์ของคนไทยและสังคมไทยจากฐาน

ของการศึกษา วิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับการศึกษาทั้งในแง่ของต้นเหตุและผลกระทบที่ได้รับควบคุมไปกับการพิจารณาแก้ไข¹ ปัญหาอุปสรรคขัดข้องต่าง ๆ เพื่อคาดหวังให้มีการจัดทำโครงการเข้ากับแผนงานหลักและนโยบายของแผน ตลอดจนการนำโครงการไปดำเนินให้เกิดผลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จากการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมาซึ่งปรับตัวไม่ทันกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ โดยวางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งในส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและในส่วนที่ให้องค์กรประชาชนและทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนกำกับสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน ท้องถิ่นชุมชนและบุคคลที่จัดการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมีสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษาและให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 สถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการสร้างเกราะคุ้มกันให้กับเด็กที่จะเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและไม่ก่อปัญหาสังคม เพราะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อความสุขความดีงามและการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตัวบ่งชี้สำคัญที่ทำให้มองเห็นความสำเร็จของผู้เรียน สภาพความพร้อมของการดำเนินงาน และสภาพความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ

สถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยรีบด่วนและเป็นการแก้ไขที่ให้ผลอย่างยั่งยืนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า สถานศึกษาหลายแห่งเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมนอย่างสูงจากพ่อแม่และผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาแห่งนั้น ด้วยความเชื่อที่ว่าสถานศึกษาแห่งนั้นจะสามารถหล่อหลอมบุตรหลานของตน

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2548 - 2549* (กรุงเทพมหานคร 2545).

ให้เป็นคนดีและประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและระดับช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน อำนาจการสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในด้านนโยบายและการบริหาร การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ปัญหาครู ปัจจุบันพบว่าอาชีพครูขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ภาระงานครูมีมากและครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน
3. ปัญหาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการจัดการศึกษาในระบบปิด ขาดความยืดหยุ่น คล่องตัว เกิดความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาเด็กไทยคิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น

โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โรงเรียนมีการจัดการศึกษาเพื่อสนองนโยบายของรัฐ จึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองให้มากที่สุด² ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคนผู้มีส่วนเสียเท่าเทียมกันในการปฏิรูปการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ทุกส่วนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการโดยใช้พิจารณาร่วมกันอย่างมีเหตุผล บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน ด้วยเหตุผลและความเป็นมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานการควบคุมการบริหารการสาธารณสุขในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมถึงจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียน การบริหารงานโรงเรียนต่าง ๆ นั้นผู้บริหารมักจะจัดรูปร่างในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ลักษณะของงาน และความคิดเห็นของ

² สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กรุงเทพฯ ๒545).

บุคลากรแต่ละคน ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจศึกษาการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยและสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

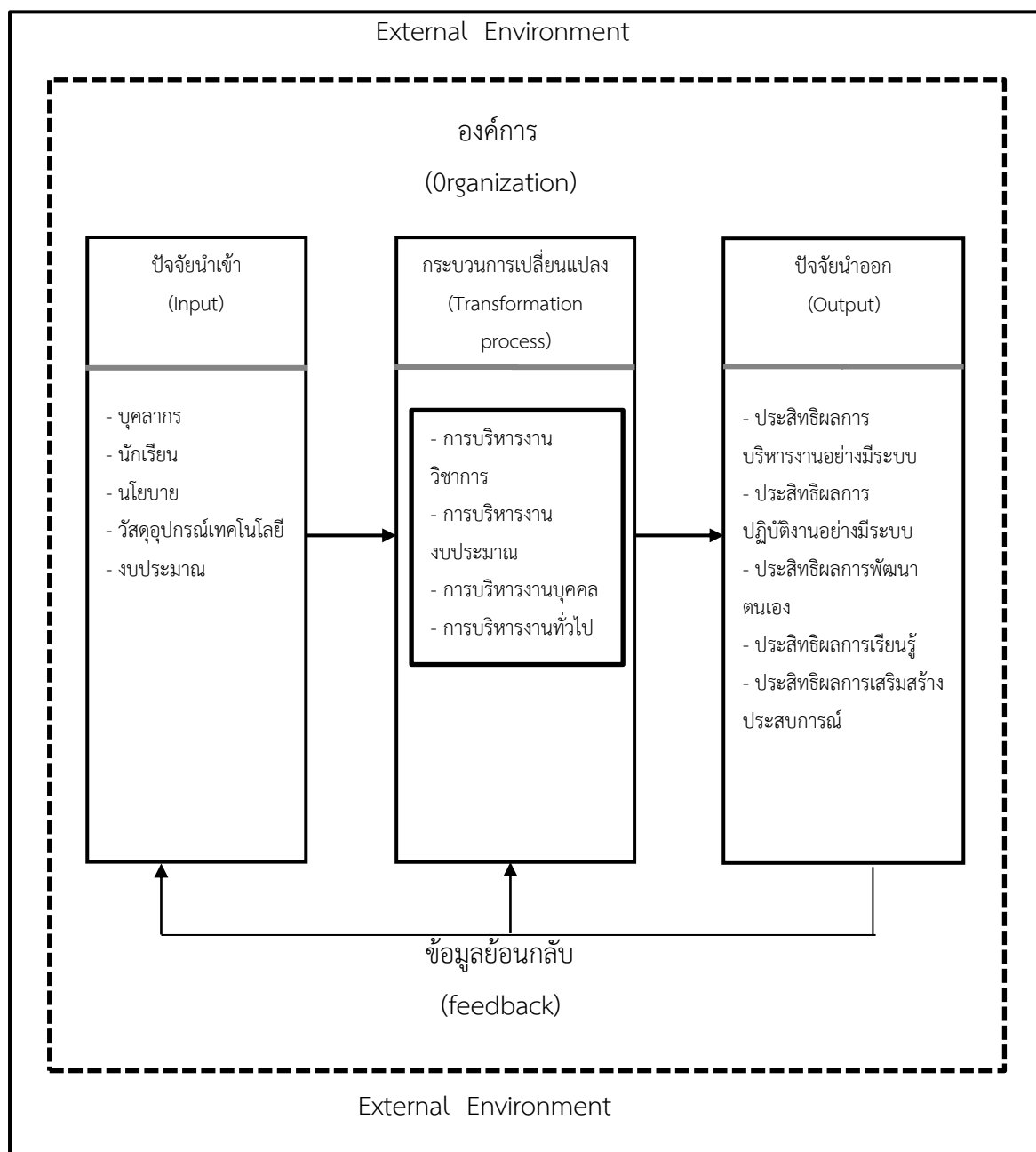
เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นพหุวิธี

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย



ที่มา: Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration: Concepts and practices**, 6th ed. (Belmont, CA: Wadworth, 2012), 21-22.

ขอบเขตของการวิจัย

อนึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จากแนวคิดดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางดังกล่าว โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มาเป็นขอบข่ายตัวแปรในการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

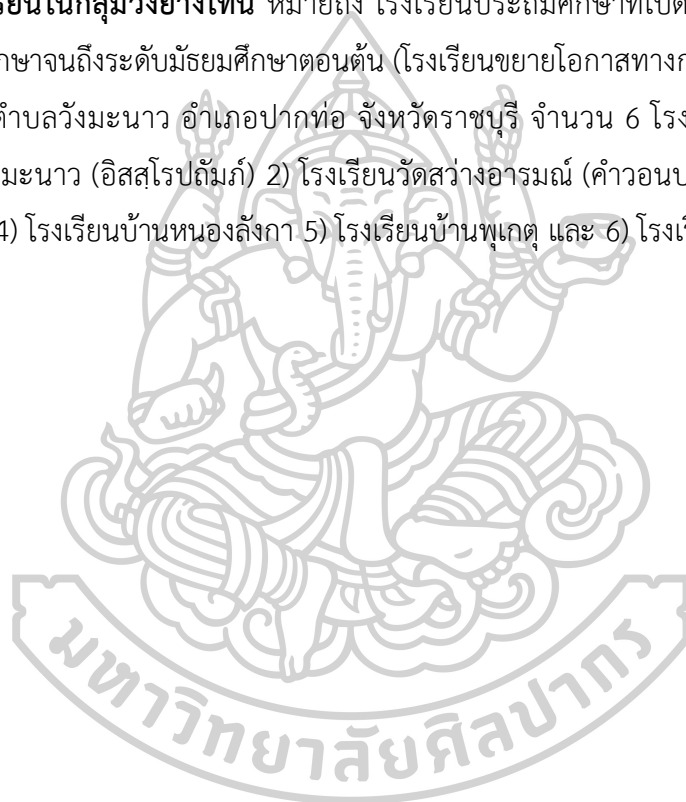
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553). (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรทิทวารานกราฟฟิค, 2553)

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินงานเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ในตำบลห้วยยางโทนและตำบลวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสุโรปถัมภ์) 2) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (คำวอนประชาอนุกุล) 3) โรงเรียนบ้านมณีลอย 4) โรงเรียนบ้านหนองลิงกา 5) โรงเรียนบ้านพุกेत และ 6) โรงเรียนบ้านห้วยยางโทน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนกลุ่มวังยางโทน อำเภopaktho จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management)
5. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มตำบลวังยางโทน อำเภopaktho จังหวัดราชบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency)

ในการบริหารจัดการองค์การหรือหน่วยงานจะมีค่าสำคัญอยู่ 2 ค่า คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ที่ต้องนำมาคำนึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) หากสามารถทำงานได้ผลผลิตมากในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าหรือเท่ากันก็หมายความว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือกรณีที่หน่วยงานหรือบุคคลปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ใช้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรน้อยกว่าถือได้ว่าทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนคำว่าประสิทธิผลนั้น เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในแง่ที่เป็นการบริหารจัดการที่ใช้ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิทยา ดำนังอรกุล (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ)³ ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมาน้อยเพียงใด

วิโรจน์ สารรัตน์⁴ ได้กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ จะเป็นคำที่ให้กรอบแนวคิดถึงทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง (Do the right things) อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะหากสิ่งที่ผู้บริหารกำหนดจะกระทำนั้นมีความไม่ถูกต้องเสียตั้งแต่แรกแล้วก็จะก่อให้เกิดผลเสียหายตามมาอีกมากมาย

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel)⁵ กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ

³ ภารดี อนันต์นาวิ, *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี, 2551), 205.

⁴ วิโรจน์ สารรัตน์, *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (กรุงเทพฯ ฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ, 2544), 204.

⁵ W. K Hoy, Miskel C. G., *Educational Administration : Theory Research and Practice* (New York: McGraw-Hill, 2008), 19-20.

เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความหมายของประสิทธิภาพ จึงสามารถพัฒนาได้ 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับ ความหวังและความถูกต้องของการของหมู่คณะ

2. ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้การผลิต (Production) การผลิตผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงถึงความต้องการขององค์การ ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลดำเนินงานขององค์การมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การการปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่กลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การและการพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม⁶

ตัวเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์การ

มีนักวิชาการ หลายคนได้ให้เกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์การ ดังนี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel) (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ)⁷ ได้พัฒนาชุดของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้มองเห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นมาชุดหนึ่งโดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ (1) หลักการเรื่องเวลา (Time) ซึ่งเห็นว่าควรให้มีการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (2) หลักการเรื่องความเป็นพหุขององค์ประกอบในการประเมิน (Plural Constituencies) โดยในการประเมินความมีประสิทธิภาพนั้นให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่หลากหลาย (3) หลักการเรื่องความเป็นพหุของเกณฑ์ (Plural Criteria) โดยเกณฑ์ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นต้องคำนึงถึงความเป็นระบบ (System) ขององค์การ

⁶ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, "การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" (มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 109.

⁷ วิโรจน์ สารรัตนะ, 19-20.

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ)⁸ ได้อ้างถึงกรอบแนวคิดของ Smith ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การ ในการได้มาซึ่งผลผลิต ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังความสามารถ ความคาดหวัง ความต้องการ และพลังงาน และปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Nonhuman) ได้แก่ เงินทุนเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ เทคนิควิธีการ และที่ดิน

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ (1) การจัดองค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้าง การจัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดยุทธศาสตร์ และการกำหนดกลยุทธ์ (2) การจัดระบบการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการ และการจัดระบบสนับสนุน และ (3) การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์รูปแบบการวางแผน และวิธีการที่ใช้ การวางแผน โครงการ การวิเคราะห์ทุน และกำไรเพิ่มประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต ซึ่งหมายถึง (1) สินค้าและบริการ (2) ความสามารถขององค์การ (3) ระดับการเพิ่มผลผลิต (4) นวัตกรรม (5) การเติบโต และพัฒนาการขององค์การ ได้แก่ การขยายอาคารสถานที่ การขยายทุน การขยายบุคลากร การใช้เทคโนโลยี (6) ภาพลักษณ์ขององค์การ (7) ความมุ่งมั่นขององค์การ (8) แรงจูงใจขององค์การ และ (9) ความพึงพอใจของบุคลากร และลูกค้า

ในขณะที่ สเตียร์ (Steers) ได้ระบุถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) โดยเฉพาะที่สำคัญ คือ โครงสร้างอันหมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดในองค์การได้แก่ สายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ความเป็นทางการ (Formalization) ช่วยการบังคับบัญชา (Span of Control) ขนาดขององค์การ (Organization Size) และขนาดเทคโนโลยี จะประกอบด้วยการปฏิบัติการ (Operations) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และความรู้ (Knowledge)

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจะมี

⁸ ภารตี อนันต์นาวิ, 206-08.

⁹ R. M. Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral View* (California Goodyear, 1977), 8.

ความซับซ้อน และความไม่แน่นอนของสภาพการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ และ การเมือง ครอบคลุมอยู่ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะประกอบไปด้วยการมุ่งสู่ความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การให้รางวัลกับการลงโทษ ความมั่นคง และความเสถียร การเปิดกว้างกับการปกปิดรวมถึงบรรยากาศ และวัฒนธรรมในองค์กร

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร (Employee Characteristics) จะประกอบด้วยความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Attachment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ในเรื่องของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นเรื่องของความตั้งใจคนใหม่ที่มาทำงาน การสามารถรักษาคนเดิมไว้ให้มีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของผลการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของแรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ และความสามารถต่าง ๆ และบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคล หรือผลักดันให้เขาเหล่านั้น เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ส่วนนี้จะประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ที่เชื่อมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการปรับตัวขององค์กรที่ได้รับผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งนวัตกรรมขององค์กร

วิธีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยทั่วไปนักวิชาการได้พยายามหาวิธีประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยแยกเป็นแนวทางใหญ่ 3 แนวทาง คือ

1. การประเมินประสิทธิภาพองค์กรในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organization Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่า บรรลุเป้าหมายองค์กรหรือไม่หรือกล่าวได้ว่าใช้เป้าหมายองค์กรเป็นเกณฑ์แนวคิดนี้ยังมีข้อบกพร่องหลายประการ เช่น ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายก็จะทำให้จัดยากกว่าเป้าหมายใด ได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่นมากนักน้อยเพียงใด

2. การประเมินประสิทธิภาพองค์กรในแง่ระบบทรัพยากร (The System Resource Model Of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กร ในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการที่จะทำ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวความคิดนี้ประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยเปรียบเทียบระหว่าง

องค์การในรูปของการแข่งขันองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิภาพโดยใช้หลายเกณฑ์ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดการประเมินผล ได้แก่

3.1 วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) มีหลักการว่าองค์การทุกองค์การมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการวัดจุดมุ่งหมายจึงเป็นแนวทางสำหรับการวัดประสิทธิผลมากที่สุด

3.2 วิธีการวัดประสิทธิผลเชิงระบบ วิธีนี้มีแนวคิดที่ว่า องค์การประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ การพิจารณาเชิงระบบที่สมบูรณ์ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 วิธีการบริหารประสิทธิภาพ โดยอาศัยกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วน (The Strategic Constituencies Approach) โดยองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและสามารถอยู่รอดได้ โดยอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ เหล่านี้

3.4 วิธีการแข่งขันคุณค่า (The Competing Values Approach) เป็นการถือเอาคุณค่าความนิยมเป็นศูนย์กลางการประเมิน โดยมีข้อสมมุติฐานว่า คุณค่าที่ผู้ประเมินจะใช้วัดนั้นจะสอดคล้องกันไปในทางเดียวกันกับสิ่งที่ผู้ประเมินต้องการจะประเมินเสมอสำหรับเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ มีดังนี้

1. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น คือ ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ และความพึงพอใจ (Satisfaction)

2. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง คือ การปรับตัว (Adaptiveness) จัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การพัฒนา (Development) วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยายสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต

3. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว คือ การอยู่รอด (Survival) จัดความสามารถในการอยู่รอดและการคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสมดุลที่เหมาะสม

โรบบินส์ (Robbins) (อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ)¹⁰ ได้สรุปแนวทางในการศึกษาประเมินประสิทธิภาพองค์การได้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ซึ่งเป็นไปตามความหมายขององค์การที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ (1) องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate Goals) (2) องค์การต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน (3) เป้าหมายต้อง

¹⁰ ภารตี อนันต์นาวิ, 210-11.

ไม่มากเกินไป (4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน และ (5) จัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้ เป้าหมายที่เป็นไปตามฐานคตินี้ ควรเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกัน และสามารถวัดได้

2. เป้าหมายเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางเชิงระบบนี้ เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ว่าองค์การเป็นระบบ (System) ต้องการปัจจัย (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Process) และมีผลผลิต (Outputs) แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพ และความสมดุลของระบบภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบจึงเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การ และเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายไม่ชัดเจนคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ จึงต้องใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการบรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic Constituencies Approach) แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวใหม่ ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้อยู่ที่การพิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้อยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลตามแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ จะมีความคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้องจะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The Competing Value Approach) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การฐานคติ (Assumption) ของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิภาพขององค์การจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด การประเมินประสิทธิภาพขององค์การจะทำให้มีความเหมาะสมมากขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การ และใช้ข้อสรุปประกอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขัน เพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะได้ในแต่ละรูปแบบ

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

เป็นที่ทราบกันดีว่า “ความมีประสิทธิภาพ” เป็นคำที่ให้กรอบแนวคิด ในเรื่องการบริหารหรือ การพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง (Do The Right Things) ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงต้องให้ความสนใจกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งมี นักวิชาการได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

เซอร์จิอวานนี¹¹ (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี (3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน (4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก (5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบ เป็นกลุ่ม (6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง (7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (8) ส่งเสริมการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ (9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์¹² (Lunenburg & Ornstein) ได้สรุปลักษณะการบริหารโรงเรียนที่ มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A Safety And Orderly Environment) ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A Clean School Mission) บุคลากรมีส่วนร่วมใน พันธะสัญญาของเป้าหมายการเรียนการสอน และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารมีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้งานวิชาการอย่างมี ประสิทธิภาพ (Instructional Effective)
4. มีบรรยากาศความคาดหวังสูง (A Climate Of High Expectation) โดยครูอาจารย์ สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. หุ่่มเวลาให้กับการทำงาน (High Time on Task) เพื่อวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring Of Student Program) เพื่อนำผลมาปรับปรุง
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive Home School Relations) โดยมี ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียน และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ

¹¹ T. J. Sergiovanni, *The Principalsip : A Reflectine Practice Perspective* (Needham Heights: Allyn and Bacon, 1991), 258-63.

¹² Fred C Lunenburg and Allan C Ornstein, *Educational Administration Concepts and Practices*, 6 ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 348.

ฮอยและมิสเกล¹³ (Hoy & Miskel) ได้ศึกษางานวิจัยของมอส (Mott) ในปี 1972 กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าจะต้องประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายความถึงผลสำเร็จ ทั้งปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นสูงพัฒนาได้จาก ตัวบ่งชี้ที่เป็นความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้าน ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีบุคลากร คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนรวมถึง การประพฤติ งานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามโดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญของโลก

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ได้รับการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของ สังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์รู้จักพัฒนาตนเอง มองโลกในแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องสอดคล้อง และทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกผู้บริหาร และครู ต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเหมาะสมตามอัตภาพ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การบริหารจัดการโรงเรียน หรือให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจจะต้องมีปัญหาหรืออุปสรรค เนื่องจากพันธกิจของโรงเรียนมี อยู่หลายด้าน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือข้อ ขัดแย้งในแต่ละเรื่อง เพื่อนำมาสังเคราะห์หาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม และ ติดตามประเมินผลกรแก้ปัญหาที่นั้น ๆ เพื่อการปรับปรุงให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน แต่ละฝ่ายให้เกิดความราบรื่นเรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะ ทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

¹³ Hoy, 373.

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

กำพล ฤทธิรักษา¹⁴ ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรของทุกคนในโรงเรียน ชุมชนและสังคมร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ เพื่อให้ภารกิจของโรงเรียนที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม¹⁵ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิผลต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย

นิพนธ์ กินาวงศ์¹⁶ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วไป ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้แนวทางของกระบวนการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

กูลิก (Gulick) (อ้างถึงใน วิสากุล กองทองนอก)¹⁷ ได้เสนอหน้าที่ของผู้บริหาร (Functions of Executives) ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. P (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

¹⁴ กำพล ฤทธิรักษา, "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา" (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545), 13.

¹⁵ สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏพระนคร, 2544), 153.

¹⁶ นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษา (พิษณุโลก ตระกูลไทย, 2543), 12.

¹⁷ วิสากุล กองทองนอก, "การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร" (สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2543).

2. O (Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน

3. S (Staffing) หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

4. D (Directing) หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

5. Co (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือ ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. R (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานให้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

7. B (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้ จ่ายเงิน การควบคุม การตรวจสอบด้านการเงิน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี¹⁸ ได้กล่าวถึงการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA ย่อมาจาก “Plan-Do-Check-Act” แปลว่า วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ดำเนินการต่อ/ปรับปรุง ของ เอ็ดวาร์ด เดมมิง ซึ่งเสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วัฏจักรเดมมิง” (Deming Cycle) 4 ขั้นตอนดังนี้

P คือ Plan การวางแผน การกำหนดแผน เป็นการออกแบบหรือกำหนดสิ่งที่จะต้องทำผลิตต้นแบบ และทดสอบ

D คือ Do ลงมือทำตามแผนที่วางไว้ ผลิตตามแบบ

C คือ Check ตรวจสอบผลลัพธ์กับแผน เป็นการตรวจสอบดูว่าสิ่งที่ผลิตมีคุณภาพตรงตามความต้องการหรือข้อกำหนดหรือไม่

A คือ Act ดำเนินการต่อ/ปรับปรุง หากไม่บรรลุแผนให้หาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่ (เริ่มวงจร PDCA ใหม่) หากบรรลุแผนให้กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อยึดปฏิบัติต่อไป

จะเห็นได้ว่า การบริหารโรงเรียนนั้นมีกระบวนการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องรู้หลักการ เพื่อความรอบคอบในระบบการบริหารจัดการที่ดีส่งผลให้การบริหารจัดการสามารถนำทรัพยากรและปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารจัดการมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

¹⁸ วิฑูรย์ สิมะโชคดี, *Tqm คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000* (กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์ทีพีเอพับลิชชิง, 2541).

ขอข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่าง ๆ ได้กำหนดขอข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ¹⁹ ได้กำหนดขอข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

- 2.1 การจัดทำและเสนอข้งบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

¹⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพ ฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546).

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 งานออกจากราชการ
4. ด้านการบริหารทั่วไป
 - 4.1 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
 - 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.10 การรับนักเรียน
 - 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอัยยาศัย

- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.15 การส่งเสริม และสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

หลังจากที่ได้มีการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษาโดยตรง ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กร และหน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการในการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางหรือการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง องค์กรและชุมชนร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

อุทัย บุญประเสริฐ²⁰ ได้กล่าวถึง ความเป็นมา แนวคิดและหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดที่ริเริ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาแพร่หลายในประเทศอื่น ๆ เช่น แคนาดา นิวซีแลนด์ ฮองกง อิสราเอล ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับหนึ่ง เป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมวิธีการกลยุทธ์ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้อง โดยเสนอว่า “หัวใจของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การบริหารจัดการตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมิน โดยมุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา” ทั้งนี้ได้เสนอข้อบ่งชี้แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย²¹

1. การบริหารที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ (Autonomy)
 - 1.1 ด้านวิชาการ
 - 1.2 ด้านงบประมาณ
 - 1.3 ด้านบริหารบุคคล
 - 1.4 ด้านการบริหารทั่วไป
2. การบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participation) ในรูปของคณะกรรมการ
3. การบริหารจัดการต้องตอบสนอง และสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

²⁰ อุทัย บุญประเสริฐ, การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 72-75.

²¹ ibid.

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งจาก แนวคิดและหลักการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของอุทัย บุญประเสริฐ แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษาตามแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ และคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าภารกิจดังกล่าวประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนกีฬาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ซึ่งปัจจุบันสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยังไม่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนกีฬาให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงต้องอาศัยหลักการสำคัญที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และอาศัยขอบข่ายภารกิจการบริหารโรงเรียนจากคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ²²

การบริหารด้านวิชาการ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร²³ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

อุทัย ธรรมเดโช²⁴ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาให้การเรียนการสอนได้ผลดีและมี

²² กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กรุงเทพฯ ฯ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546).

²³ ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2523).

²⁴ อุทัย ธรรมเดโช, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531).

ประสิทธิภาพที่สุด หรือการให้พลเมืองเป็นผู้มีคุณภาพและคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ และดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์²⁵ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์²⁶ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ กระบวนการดังกล่าวนี้ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้างและการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์ทางการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด เจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ

²⁵ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารวิชาการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, 2544).

²⁶ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), 21.

กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือกันช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการศึกษา ได้แก่ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงานการจัดให้มีการเทียบโอน

ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม การส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน และการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ภายใน การนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสม การประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษา การติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน การดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคน การติดตามและประเมินผล การจัดการ

ระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาและประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่าย การแนะแนวภายในเขตพื้นที่ การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดระบบโครงสร้าง องค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จ ของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา การพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษา ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ การศึกษา สสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน การจัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชน ในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ได้แก่ การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขต พื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่น ได้แก่ การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุน ด้านวิชาการของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล

ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารด้านงบประมาณ

มณีรัตน์ ภิณฺโญภาสกุล²⁷ ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณ หมายถึงแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย เพื่อมาใช้ในการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากไหนและรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนโครงการ กิจกรรมและค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

ถนัด ภูมิอินันท์²⁸ ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณ หมายถึงแนวทางหรือแผนดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพตามแผนงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

การบริหารด้านงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58 ระบุว่าให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ๆ และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา²⁹ ได้กำหนดแนวทางการบริหารด้านงบประมาณพอสรุปได้ว่า การบริหารด้านงบประมาณ ประกอบด้วย งานงบประมาณ งานเกี่ยวกับการเงิน และงานเกี่ยวกับทรัพย์สิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

²⁷ มณีรัตน์ ภิณฺโญภาสกุล, "การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3" (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2549), 38.

²⁸ ถนัด ภูมิอินันท์, " การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 49.

งานงบประมาณ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กล่าวถึง เงินงบประมาณที่เป็นแหล่งทุนทางการศึกษาว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 เรื่อง ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาบัญญัติให้สถานศึกษาได้รับทุนจาก 2 แหล่ง คือ เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ดังนี้

1. เงินงบประมาณ สถานศึกษาจะได้รับจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐ ที่จัดสรรให้โดยตรง เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและงบลงทุนตามมาตรา 60 และจัดสรรให้โดยอ้อมเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่ผู้เรียนการศึกษาระดับและขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลตามมาตรา 60 (1) เป็นเงินค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษตามมาตรา 60 (3) และเป็นกองทุนต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนกั๊ยมแก่ผู้เรียนตามมาตรา 60 (2) กองทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชนตามมาตรา 60 (7) กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามมาตรา 68 และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 55

เงินที่รัฐจัดสรรให้โดยอ้อมนี้เมื่อสถานศึกษาได้รับจะนำมาควบคุมการใช้จ่ายเงินภายในกรอบวัตถุประสงค์ของเงินประเภทนั้น ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ หมายถึง เงินที่ไม่มีเงินงบประมาณแผ่นดินแต่ได้มาจากแหล่งอื่น และตามมาตรา 59 (ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “เงินรายได้ของสถานศึกษา”) ได้แก่

2.1 เงินค่าธรรมเนียมการศึกษา ที่เรียกเก็บจากผู้เรียนในกรณีผู้เรียนประสงค์จะเรียนในกิจกรรมการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจัดให้เกินกว่ามาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกำหนด

2.2 เงินรายได้จากการให้บริการทางการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งรวมถึงค่าบริการเสริมที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน

2.3 เงินผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยราชพัสดุและเป็นทรัพย์สินอื่น

2.4 เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ

2.5 เงินบริจาคจากเอกชนหรือองค์กรปกครองท้องถิ่น

2.6 เงินรายได้อื่น ๆ

เงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้กับสถานศึกษานี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จำแนกเงินออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. งบประมาณที่ให้แก่อสถานศึกษาของรัฐ งบประมาณเป็นเงินงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่สถานศึกษาของรัฐ เพื่อใช้จ่ายในการลงทุนในโครงการพัฒนาต่าง ๆ โดยการจัดสรรจะมุ่งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และคำนึงถึงหลักการกระจายความเจริญทางการศึกษาให้ทั่วถึงด้วย

2. งบดำเนินการที่เป็นค่าใช้จ่ายให้แก่สถานศึกษาของรัฐ งบนี้แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 งบดำเนินการตามนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา ตามมาตรา 60 (4)

2.2 งบดำเนินการที่เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล ตามมาตรา 60 (1) ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 เงินเดือนครู ผู้บริหารของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 ค่าใช้จ่ายดำเนินการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน

ส่วนกำหนดแนวทางในการจัดสรรงบประมาณสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษา จำแนกงบประมาณเป็น 3 ส่วน คือ

1. งบประมาณการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดสรรตามแผนงาน งาน/โครงการที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดสรรเป็นอัตราส่วนร้อยละของวงเงินงบประมาณในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 รวมกัน ทั้งนี้ในระยะแรกให้รวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการโอนกิจการสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย

2. งบประมาณจัดการศึกษาของสถานศึกษา รัฐปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการจัดสรรงบประมาณจากเดิมที่จัดสรรผ่านด้านอุปทานหรือสถานศึกษา มาเป็นการจัดสรรผ่านด้านอุปสงค์หรือตัวผู้เรียนในลักษณะของค่าใช้จ่ายรายหัว ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือนและค่าจ้างบุคลากร งบประมาณบริหารสถานศึกษา งบประมาณการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยการค่อย ๆ ลดงบประมาณที่จัดสรรให้สถานศึกษา และไปเพิ่มให้กับค่าใช้จ่ายรายบุคคลซึ่งจะจัดสรรตามจำนวนนักเรียนในแต่ละสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ราชการระดับกรมในส่วนกลางหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดขึ้น ประกอบด้วย

2.1 ค่าใช้จ่ายรายบุคคลมาตรฐาน เป็นค่าใช้จ่ายที่รัฐให้การอุดหนุนผู้เรียนตามหลักสูตรมาตรฐาน

2.2 ค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามความแตกต่างในคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสหรือขาดแคลน และผู้มีความสามารถพิเศษ จัดสรรโดยปรับค่าใช้จ่ายรายหัวมาตรฐานด้วยค่าถ่วงน้ำหนักที่สูงกว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวมาตรฐาน กล่าวคือ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ขาดแคลน และผู้มีความสามารถพิเศษจะได้รับค่าใช้จ่ายรายหัวสูงกว่าเด็กปกติ

2.3 ค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้พ้นวัยเรียน จัดสรรให้แก่ผู้พลาดโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

2.4 ค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามความแตกต่างในคุณลักษณะของสถานศึกษา พิจารณาจากที่ตั้งและขนาดของสถานศึกษา จัดสรรโดยปรับค่าใช้จ่ายรายหัวมาตรฐานของสถานศึกษาที่มีต้นทุนต่ำสุดด้วยค่าถ่วงน้ำหนักของค่าใช้จ่ายรายบุคคลของสถานศึกษาแต่ละขนาด

3. งบประมาณพัฒนาสถานศึกษาตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา จัดสรรตามแผนงาน งาน/โครงการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ โดยงบดำเนินการให้คำนวณจากต้นทุนต่อหน่วยของกิจกรรมในแต่ละงานโครงการตามที่ส่วนราชการระดับกรม หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องส่วนงบลงทุนให้จัดสรรตามเกณฑ์ชี้วัดความจำเป็นและความขาดแคลนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ทั้งส่วนราชการระดับกรมหรือหน่วยงานอิสระทางการศึกษาในส่วนกลางที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดทำและพัฒนาเกณฑ์เพื่อการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายบุคคลเกณฑ์การจัดสรรงบลงทุนตามความจำเป็นและความขาดแคลนตลอดจนเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถานศึกษาจะต้องจัดทำระบบสารสนเทศและมาตรฐานการจัดการทางการเงินของสถานศึกษาตามการจัดสรรงบประมาณในระบบใหม่ 7 ประการ คือ

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม
3. การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. รายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารทรัพย์สิน
7. การตรวจสอบภายใน

จะเห็นได้ว่าการจัดทำระบบสารสนเทศด้านงบประมาณตามแนวทางของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้รวมงานการเงินและการบริหารทรัพย์สินเอาไว้ด้วย

กล่าวโดยสรุป งานงบประมาณ ได้แก่ การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณที่เงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้โดยตรงและจัดสรรให้โดยอ้อม ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเพื่อคำนวณเงินงบประมาณ การรับและการจ่ายเงินงบประมาณ การควบคุม การจัดทำบัญชี และการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งเงินรายได้ของสถานศึกษาตลอดจน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

งานเกี่ยวกับการเงิน

แนวทางการบริหารการเงินของสถานศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษา³⁰ ได้ให้กรอบแนวคิดทางการดำเนินการบริหารการเงิน ควรประกอบด้วย

1. การวางแผนการเงิน มีการวางแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น และระยะปานกลาง และจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานทั้งในด้านกิจกรรม วงเงิน และระยะเวลา รวมถึงการมีระบบการพิจารณาจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมและโปร่งใส
2. การบริหารทรัพย์สินของสถานศึกษา เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ
3. การจัดการเกี่ยวกับการรับและการจ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ หรือเงินรายได้ของสถานศึกษาที่สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน บัญชี และพัสดุที่รัดกุม
5. การตรวจสอบเงินและทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ
6. การเก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงินของสถานศึกษา มีระบบที่ดี สะดวกต่อการค้นหาและอ้างอิง
7. การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการจัดองค์การในการบริหารการเงินของสถานศึกษา มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน

กล่าวโดยสรุป งานเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การวางแผนด้านการเงิน การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน การจัดทำทะเบียนควบคุมเอกสารหลักฐานบัญชีต่าง ๆ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษา การควบคุม การเบิกจ่าย เก็บรักษาเงินสด การตรวจสอบและจัดทำรายงานการเงินของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และการจัดองค์การบริหารด้านการเงิน

งานเกี่ยวกับทรัพย์สิน

ในการบริหารด้านงบประมาณได้ครอบคลุมถึงการจัดการด้านการเงินและทรัพย์สิน ซึ่งแนวทางการบริหารการเงินของสถานศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงทรัพย์สินของสถานศึกษาว่าหมายรวมถึง ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุและครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น โดยกำหนดแนวทางการบริหารทรัพย์สินไว้กว้าง ๆ ว่าสถานศึกษาสามารถหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

³⁰ ibid.

ของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยราชพัสดุและทรัพย์สินอื่น ซึ่งเป็นรายได้ของสถานศึกษา แต่แนวทางการบริหารทรัพย์สินอื่นไม่ได้กล่าวไว้

กระทรวงศึกษาธิการ³¹ ได้กำหนดของข่วยการบริหารงบประมาณไว้ 7 งาน ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

³¹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

เมื่อพิจารณาแนวทางการบริหารด้านงบประมาณของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน กล่าวโดยสรุป การบริหารด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ในโรงเรียน

การบริหารด้านการบริหารงานบุคคล

คำว่า การบริหารงานบุคคล นั้น มีนิกวิชาการบริหารงานบุคคล นักการศึกษาและนิกวิชาการทางด้านบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้นานาทัศนะ โดยส่วนใหญ่จะมีส่วนสำคัญที่คล้ายคลึงกัน เช่น

กระทรวงศึกษาธิการ³² ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 งานดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอนอำนาจ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการและการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะ

³² ibid.

และค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยฐานะ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. งานวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ ได้แก่ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลและการให้พินิจจากงาน

การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะถึงความหมายการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ³³ ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา³⁴ ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานงานและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและ

³³ ibid.

³⁴ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 57.

เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและสอดคล้องกับหน่วยงานสถาบันสังคมอื่น

มณีรัตน์ ภิญญาภาพสกุล³⁵ ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ³⁶ ได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารทั่วไปไว้ 19 งาน ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

³⁵ มณีรัตน์ ภิญญาภาพสกุล, 46.

³⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและ

ตามอัยยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน

องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กล่าวโดยสรุปการบริหารด้านการบริหารทั่วไปหมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัยยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายใน งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นในโรงเรียน

แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นแนวคิดที่กำเนิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากผู้รับบริการไม่พึงพอใจในระบบการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาที่ตกต่ำ จึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและจัดการศึกษาใหม่ โดยให้โรงเรียนเป็นฐาน และได้เชื่อมโยงแนวคิด SBM ที่เข้ากับการปฏิรูปการศึกษา และการกระจายอำนาจให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารตนเอง เช่นเดียวกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ได้มีการ

เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เช่น การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ฯลฯ โดยเน้นการเสริมพลัง (Empower) ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ปฏิบัติงานและลูกค้ามีความพึงพอใจ รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ SBM จึงเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

นอกจากสหรัฐอเมริกาแล้ว ปัจจุบันหลายประเทศได้นำ SBM ไปใช้ เช่น ฮองกง ได้นำ SBM ไปใช้ในระบบการจัดการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2534 โดยเริ่มจากความสมัครใจจนประสบผลสำเร็จ แล้วจึงประกาศให้ทุกโรงเรียนในฮองกงบริหารโดย SBM ภายในปี 2543³⁷

สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 ได้กำหนดว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารโรงเรียนที่ให้ ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมและการประกัน คุณภาพ

นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ยังกำหนดว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและมีภารกิจที่สำคัญยิ่งคือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงต้องตระหนักและมีความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการบริหารฐานโรงเรียน และการเป็นนิติบุคคลตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา³⁸ ได้จัดทำและประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้หน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษา จำนวน 3 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ “มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน” เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งใน

³⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการประชุม แนวคิดและ
ประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) (กรุงเทพฯ ฯ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2544), 1-2.

³⁸ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2548-2551** (กรุงเทพฯ ฯ: พริกหวานกราฟฟิค 2548), 5-7.

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา : จัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

ความคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น แท้ที่จริงแล้วได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไรและความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น มีผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

Assessment Of School-Based Management ระบุว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการควบคุมจากส่วนกลางไปยังชุมชนและโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและในบางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย ได้มีอำนาจควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การที่ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ในระดับโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากขึ้นและทำให้ผลการปฏิบัติงานโรงเรียนนั้นเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ³⁹ ได้สรุปความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลังจากที่ได้ศึกษารูปแบบ SBM ของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งหลักการสำคัญ 5 ประการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเองและหลักการตรวจสอบถ่วงดุล การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ก็คือ การบริหารโดยคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียนั้นเอง

นงลักษณ์ วิรัชชัย⁴⁰ ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Base Management) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดยสมบูรณ์ ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการโรงเรียนทุกด้านให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด รูปแบบบริหารควรอยู่ในรูปคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน โดยที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้รับรู้ รับทราบ และได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการจัดการอย่างทันเหตุการณ์ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

³⁹ อุทัย บุญประเสริฐ, 11.

⁴⁰ นงลักษณ์ วิรัชชัย, กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน (กรุงเทพ ฯ วิ ที ซี คอมมิวนิเคชั่น, 2545), 12-13.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁴¹ ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Base Management) ไว้ว่า SBM (School-Based Management หรือ Site-Based Management) หมายถึง การบริหารและจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้อำนาจโรงเรียน หน้าที่รับผิดชอบมีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) หรือ School Committee หรือ School Council ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด SBM ของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นหลักคณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลกลุ่มใดมากที่สุด กลุ่มนั้นก็เป็นหลัก เช่น ครูเป็นหลัก ผู้บริหารเป็นหลัก ชุมชนเป็นหลัก ซึ่งสรุปได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 บริหารแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพโดยครูเป็นหลัก มีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย มีการมอบอำนาจตัดสินใจให้ครูมาก สำหรับโรงเรียนเล็กอาจใช้ครูทั้งโรงเรียนในการตัดสินใจ ส่วนโรงเรียนใหญ่จะเลือกเฉพาะผู้แทนครู

รูปแบบที่ 2 บริหารโดยการนำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเป็นหลัก อาจมีการปรึกษากับครูและผู้เชี่ยวชาญบ้าง

รูปแบบที่ 3 บริหารโดยคณะกรรมการผู้ปกครอง โดยชุมชนเป็นหลัก คณะกรรมการดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารและมีอำนาจในการตัดสินใจมากที่สุด

รูปแบบที่ 4 บริหารโดยคณะกรรมการ SBM โดยครูและชุมชนเป็นหลักแต่จะรับผิดชอบเฉพาะด้าน มีอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง เช่น คณะกรรมการ SBM สำหรับดูแลเรื่องเด็กพิการ เด็กพิเศษ คณะกรรมการ SBM สำหรับดูแลเรื่องการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

सनानजिदर सुकनरुथरुथरु⁴² ได้สรุปความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ แนวคิดทางการบริหารที่มุ่งใช้โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการพัฒนา หรือปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีแนวคิดหลักบางประการของ SBM คือเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่

⁴¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2.

⁴² สनानजिदर सुकनरुथरुथरु, แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ประสบการณ์สู่ทฤษฎีในรายงานการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน (กรุงเทพฯ ฯ: พิมพ์ดี, 2544), 8-9.

จุดเน้นประการที่สองที่สำคัญมากก็คือ เรื่องการมีส่วนร่วม เพราะการมีส่วนร่วมนี้ที่มีส่วนร่วมจะกว้างขวางมาก เรียกรวม ๆ ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดเน้นประการที่สาม คือ เรื่องของภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นมากกว่าผู้นำต้องเลิกใช้ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า แต่ต้องหันไปใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน กล่าวคือต้องถอยหลังไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้สั่งการ ที่สำคัญคือ SBM เน้นการพัฒนาทั้งระบบที่เรียกว่า Whole School Approach ดังนั้น การพัฒนาในเรื่องหลักสูตร พัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ อะไรก็ตาม จะยังไม่เป็น SBM จนกว่าจะจัดระบบทั้งระบบให้เป็นการบริหารแบบ SBM นั่นคือ ต้องมีการปรับทั้งระบบให้เป็นการบริหารแบบ SBM นั่นคือ ต้องมีการปรับทั้งในเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรควบคู่กันไป ซึ่งผลจากการใช้แนวคิดนี้ สิ่งที่ชัดเจนคือ SBM ในแต่ละสังกัดหรือแม้แต่ในสังกัดเดียวกัน อาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน ดังนั้น ความต่างจะมีได้ตั้งแต่จุดหมายในงานและวิธีดำเนินการ

หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ⁴³ กล่าวถึงหลักการสำคัญในการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยทั่วไป ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement)
3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)
4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing)
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁴⁴ ได้ให้หลักการของการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) สรุปได้ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการบริหารตนเอง (Self-Management)
3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation)
4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน
5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach)
6. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา⁴⁵ ได้เสนอแนะการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและหลักการสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน กล่าวคือ สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน

⁴³ อุทัย บุญประเสริฐ, 155-56.

⁴⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

หลัก ที่จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการศึกษา ดำเนินการโดย ผู้อำนวยการสถานศึกษา กำกับโดยคณะกรรมการสถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพที่จะใช้เป็นแนวทางพัฒนาให้การบริหารด้านการเรียนการสอนมีคุณภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารอย่างมาก ทั้งอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมายและรับมอบจากผู้มีอำนาจ โดยต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของ

งานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แสดงผลความก้าวหน้าในการบริหารโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด ยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินการดังกล่าว เรียกว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษารูปแบบหนึ่งที่น่ามาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วยการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีหลักการสำคัญและกรอบแนวความคิดดังนี้⁴⁶

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School center)
3. หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration, Participation)
4. หลักการพึ่งตนเอง (Self-Management)
5. หลักการประสานงาน (Coordination)
6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and diversity)
7. หลักการพัฒนาตนเอง (Self-improvement)
8. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)

หลักการในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลหรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ทั้ง 10 ประการ มาประกอบการบริหารด้วยคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า โดยจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียน ในด้านความรู้ ความสามารถและการจัดทรัพยากรในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนะหลักการของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ หลักการบริหารตนเอง หลักของการมีส่วนร่วม หลักของการบริการชุมชน โดยเป็นการบริหารจัดการที่โรงเรียนเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้นักเรียนได้พัฒนาเจริญงอกงาม ซึ่งโรงเรียนสามารถกำหนดความ

⁴⁵ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 4-6.

⁴⁶ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา* (กรุงเทพฯ ๒543), 11-16.

ต้องการพัฒนาของโรงเรียนด้วยตนเองโดยมีผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนร่วมแสดงความรู้สึกเป็นเจ้าของ กำหนดเป้าหมาย ระดมทรัพยากร ดำเนินการแก้ปัญหา ชื่นชมต่อผลการพัฒนาร่วมกับผลการดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียน สามารถสนองต่อชุมชนอย่างแท้จริง โดยมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ คือ การสร้างความตระหนัก การวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การสรุปผลและรายงาน

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโรงเรียนโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน หรือการบริหารแบบฐานโรงเรียนนั้น จะไม่มีรูปแบบเป็นการเฉพาะ แต่จะเป็นการบริหารที่ต้องประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพร้อมของโรงเรียนและรับกับการพัฒนาการของโรงเรียนหรือระดับการพัฒนาในการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ⁴⁷ ได้ทำการวิจัยศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยการวิจัยเอกสาร แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา⁴⁸ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁴⁹ ได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration control SBM)
2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional control SBM)
3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community control SBM)
4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional community SBM)

ประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา⁵⁰ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁵¹ ได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration control SBM)
2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional control SBM)
3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community control SBM)

⁴⁷ อุทัย บุญประเสริฐ.

⁴⁸ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 7.

⁴⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2-3.

⁵⁰ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

⁵¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 5.

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional community SBM)

ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁵² ได้เสนอลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM ดังนี้

1. พันธกิจของโรงเรียนต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียน บริหารและจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน
3. มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ ใช้ทฤษฎี Y มองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นคนที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
4. รูปแบบการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจโดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน อำนวยความสะดวกไม่ใช่สั่งการและชี้แนะ
6. รูปแบบการใช้อำนาจ เป็นอำนาจของความรู้ความเชี่ยวชาญ
7. เทคนิคการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร ใช้วิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์เน้นที่ผลงาน แก้ปัญหาได้ทันการ และรู้จักระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้อย่างชาญฉลาด
8. บทบาทของโรงเรียน สร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขึ้นเองและมุ่งพัฒนาทั้งองค์กร
9. บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายการศึกษา
10. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กระตุ้นและประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน และเป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
11. บทบาทครู เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ปฏิบัติ
12. บทบาทผู้ปกครอง มีส่วนร่วม สนับสนุนโรงเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา
13. บรรยากาศขององค์กรเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือและเคารพฉันท์สามัคคี
14. คุณภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยเรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

⁵² ibid.

15. การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินทั้งระบบ ทั้ง Input Process และ Output เพื่อประกันคุณภาพและพัฒนาโรงเรียน

ประโยชน์ของโรงเรียนแบบ SBM

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁵³ ได้นำเสนอประโยชน์ของโรงเรียนแบบ SBM สรุปได้คือ

1. สามารถสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่นได้ดีขึ้น
2. สามารถระดมผู้มีประสบการณ์มาช่วยเหลือได้มากขึ้นในรูปของคณะกรรมการ
3. ครูมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เพราะได้มีโอกาสคิดเอง ทำเอง และแสดงออกมากขึ้น
4. เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ จากการร่วมตัดสินใจ
5. สร้างผู้นำใหม่ในทุกระดับ
6. เพิ่มการติดต่อสื่อสาร
7. ประหยัดค่าใช้จ่ายประมาณ
8. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
9. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร
10. แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี เพราะครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ธีระ รุญเจริญ⁵⁴ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรมีบทบาทในการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การประชาสัมพันธ์
4. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
5. การสร้างแรงจูงใจ
6. การประเมินผล
7. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
8. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

⁵³ ibid.

⁵⁴ ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ ฯ: ข้าวฟ่าง, 2546), 60-61.

9. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

สุภาวดี หาญเมธี⁵⁵ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ สรุปได้ดังนี้

1. เป็นคนไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นอยู่ในโรงเรียน เปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ เปลี่ยนแผนการเรียนการสอนและเปลี่ยนหลักสูตร
2. เป็นคนที่ทุ่มเททำงานร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูผู้ร่วมงาน ถ้าไม่สามารถนั่งอยู่ในใจครูส่วนใหญ่ได้ก็ไม่มีวันปฏิรูปการเรียนรู้สำเร็จ
3. เป็นคนที่มีน้ำหนักรับต่อมมองทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นทางวิชาการสูง เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนมาก่อนสร้างป้ายชื่อโรงเรียน
4. เป็นคนที่เห็นความสำคัญของคนอื่น เชื่อมั่นในพลังของการรวมหมู่ ทำงานกับคนได้หลากหลาย
5. เป็นคนใฝ่รู้ ช่างคิดค้น รักการอ่านและค้นคว้า ติดตามข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ตื่นตัวต่อการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงรอบตัวตลอดเวลา
6. เป็นคนจริง เอาจริง และอยู่กับความจริง ไม่ชอบวัฒนธรรมแบบผักชีโรยหน้า กล้าพูดความจริง และนำเสนอความจริงให้คนอื่นรับรู้
7. เป็นคนมีคุณธรรม

การนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁵⁶ กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำ SBM เข้าสู่สถานศึกษา โดยใช้เทคนิคและขั้นตอนดังนี้

1. สร้างความตระหนักและความเข้าใจของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยอมรับว่า ผู้บริหารไม่ได้เป็นเจ้าของโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว แต่โรงเรียนเป็นของประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน ตั้งแต่ครู นักเรียนรวมถึงชุมชน ฉะนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการปฏิบัติงาน และในการประเมินตรวจสอบ ต้องมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชามากขึ้น ต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูและชุมชน ลดบทบาทของการสั่งการลง สนับสนุนให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ต้องมีความเชื่อว่าผู้รับบริการควรเป็นผู้กำหนดสิ่งที่เขาต้องการหรือที่ควรได้รับการบริหารหรือการตัดสินใจควรดำเนินการโดยคณะบุคคล เพราะการทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์กว่าการทำคนเดียว

⁵⁵ สุภาวดี หาญเมธี, "พบบรรณาธิการ " *Life & Family* 2545.

⁵⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 6-7.

2. พัฒนาคณะ พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยให้ความรู้แก่คนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งอาจใช้วิธีเชิญนักวิชาการหรือครูต้นแบบมาพูด จัด work shop ให้ครูพัฒนาตนเองร่วมกัน โดยพยายามสนับสนุนให้ครูดำเนินการเองและผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ควบคุมดำเนินงาน

3. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน โดยใช้ SWOT Analysis ได้แก่การวิเคราะห์ปัจจัยภายในว่า นักเรียน ผู้ปกครอง ครู เป็นบุคคลกลุ่มใด มีปัญหาอะไร มีจุดแข็งจุดอ่อนในด้านใด วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวดต่าง ๆ ที่ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำอะไรบ้าง กฎกระทรวงว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ

4. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติการประเมินผล การพัฒนาปรับปรุง

5. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน

6. กำหนดเป้าหมายของการศึกษา/ผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer's Satisfaction) เน้นคุณภาพผู้เรียน ทำอย่างไรจึงจะให้นักเรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยศึกษาจากมาตรฐานการศึกษา

7. จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการทดลอง 3 รูปแบบ คือ แบบคณะกรรมการที่ปรึกษา แบบคณะกรรมการบริหาร (ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน) และแบบคณะกรรมการบริหาร (ผู้บริหารโรงเรียนเป็นเลขานุการ)

8. กำหนดธรรมนูญโรงเรียนและระบบการประกันคุณภาพ

9. ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นและการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา

10. นำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ เพื่อการวางแผน การประเมินผล การเผยแพร่ ฯลฯ

เงื่อนไขความสำเร็จของการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ⁵⁷ ได้ดำเนินการสรุปรวบรวมแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับเงื่อนไขความสำเร็จของการนำ SBM ดังนี้

⁵⁷ ibid.

1. ต้องเลือกผู้บริหารที่ถูกต้อง เป็นผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง สามารถให้ความช่วยเหลือทางวิชาการได้เป็นพิเศษได้และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจให้ครูทุกคนอยากทำงานและมุ่งไปที่ความสำเร็จของงานบริหารและการจัดการศึกษา ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามเข้าหาชุมชนให้มากขึ้นและประการสำคัญที่สุดคือ ทุกฝ่ายต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการโรงเรียนต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ไม่ใช่จะเป็นบทบาทของประธาน บทบาทของเลขานุการ บทบาทของคณะกรรมการ โดยเฉพาะกรรมการที่เป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน ซึ่งยังไม่ค่อยมีความรู้และประสบการณ์

3. ต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงทั่วทั้งโรงเรียน ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุดทุกกิจกรรม และเน้นการทำงานเป็นทีม

4. ต้องเน้นการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

5. ต้องให้ความสำคัญของการสื่อสาร เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับ

6. ต้องให้รางวัลกับผู้ที่มีผลงานจริง โปร่งใส และเป็นระบบคุณธรรมเพื่อเสริมแรงจูงใจ ให้สมาชิกองค์กรได้ทำงานอย่างมีความสุข

7. ต้องเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพราะการเรียนรู้คือหัวใจของการบริหารและการจัดการศึกษาที่สถานศึกษา

8. ต้องจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินผลตามสภาพจริง มีแผนการเรียน และมีการวิจัยในชั้นเรียน

9. ต้องมียุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน เครือข่ายศิษย์เก่า

จากการศึกษาความหมาย หลักการ แนวทาง และบทบาท การดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) หรือการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นยอดดี จัด

การศึกษาที่สถานศึกษา ครูผู้สอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวดำเนินการในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ถูกใช้เป็นข้อได้เปรียบของการแข่งขันกันทางธุรกิจ โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญาร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดหลัก คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุนให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม⁵⁸ (Participative Management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นทรัพยากรสำคัญและควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันและองค์กรต่าง ๆ ให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัลและการเสริมสร้างทักษะ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนในเรื่องต่าง ๆ

เคท เดวิส (Keith Davis) (อ้างถึงใน วริศรา พุ่มดอกไม้)⁵⁹ ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การร่วมงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลของการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกันด้วย

ไวท์ (White) (อ้างถึงใน วริศรา พุ่มดอกไม้)⁶⁰ ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยสี่มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

⁵⁸ วริศรา พุ่มดอกไม้, " การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารและจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2" (มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2552), 12.

⁵⁹ ibid.

⁶⁰ ibid.

สำหรับการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาจะต้องให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ตั้งแต่การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล ซึ่งกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาประการหนึ่ง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) โดยมีแนวคิดหลักว่า การศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชนทุกคน โดยความคิดนี้เชื่อว่า การให้ทุกคน ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมคิด และร่วมทำ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุนและร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

แนวคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเรื่องทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายกัน คือ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory) ซึ่งมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาความต้องการอยู่เสมอ แต่ถ้าได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะเลิกสนใจ โดยมนุษย์มีการตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงจะไม่มีขอบเขตจำกัด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบอร์ก (Herberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

จากการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ อากีริส (Argyris) พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเองการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงานการแสดงออก ทักษะคิดและการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม⁶¹ เป็นการจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ อาทิ คุณวุฒิ คนฉลาด ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่มีการยอมรับการอย่างกว้างขวาง มีหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินธา ศิริวรรณ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

นันทกิตติ แก้วกล้า กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง

วริศรา พุ่มดอกไม้⁶² ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานศึกษาของสถานศึกษาร่วมดำเนินการ ให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลัง ความคิดและกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

⁶¹ ibid.

⁶² ibid.

สมเดช สีแสง⁶³ ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตของตน ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารบริหารโดยมีการจูงใจให้บุคคลในองค์กร หรือผู้ที่ได้รับประโยชน์จากองค์กรทั้งทางตรง และทางอ้อม ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และช่วยให้เกิดความช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลงและสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ช่วยเพิ่มความหมายและความท้าทายให้งานระดับล่างมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เกิดจากผู้นำ บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่าจะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนกระบวนการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการและการควบคุม ย่อมสร้าง

⁶³ สมเดช สีแสง, คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาชาติ (ชมรมพัฒนานำความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู2547), 16.

ความภูมิใจในการมีส่วนร่วมให้กับบุคคลระดับปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมโดยปราศจากข้อโต้แย้ง

ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในปัจจุบันที่ใช้อยู่และเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลมาก อุทัย บุญประเสริฐ⁶⁴ ได้แบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (Committee) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานแบบของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน 3 – 10 คน เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝน และเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อหาปัญหา สาเหตุ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบที่ได้ผลมากในการปฏิบัติ มีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่เห็นทั่ว ๆ ไป มีลักษณะเป็นกลุ่มหรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และผลที่คาดหวังจะได้รับ โดยแต่ละแบบฟอร์มอาจจะแตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ จะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหน และสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ และแจ้งนำเสนอบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ พบมากในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท ดังนั้น ในรูปแบบนี้บุคคลผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมมากที่สุด

⁶⁴ อุทัย บุญประเสริฐ, 160-61.

ลักษณะของการมีส่วนร่วม พิจารณาได้หลายมุมมอง แต่ลักษณะโดยรวมของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การปฏิบัติ การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนหรือมีส่วนร่วมทั้งหมด

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรมวิชาการกองนโยบายและแผน ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อดำเนินกิจกรรม
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลดำเนินการ

กระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นการทำงานที่ยึดการทำงานแบบมีส่วนร่วมต้องมีการทำงานเป็นระบบที่มีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกระบวนการกลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเน้นคุณภาพนักเรียน

ศราวุธ กลางหล้า⁶⁵ กล่าวว่า การใช้รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมให้รู้จักยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นการฝึกวิธทำงานและประชาธิปไตยอย่างไรก็ตามการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการย่อมมีผลดีและผลเสียขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและปัจจัยแวดล้อม

การมีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจใน

⁶⁵ ศราวุธ กลางหล้า, "การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ใช่คณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4" (มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2548), 26.

การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดโดยกำหนดให้กระทรวงกำหนดเฉพาะหลักสูตรส่วนกลาง และให้สถานศึกษามีอิสระในการทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เองด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระและคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรกำหนดแหล่งเรียนรู้และออกแบบวิจัยในชั้นเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนและออกแบบประเมินผลผู้เรียนซึ่งจะเป็น ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและ จัดการ 12 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินผลภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และ ประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

นันทิยา ศรีหรั่ง⁶⁶ จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 การบริหารวิชาการทั้งหมด 12 ภารกิจนั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่นมีมาตรฐานและคุณภาพและสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอกพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้และการประสานความร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

สรุปได้ว่าการบริหารวิชาการทั้งหมด 12 ภารกิจนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพและสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้และประสานความร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ ในพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

งานบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารงบประมาณในระบบศูนย์อำนาจในระบบเดิมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความล่าช้าและผู้กรัดด้วยระเบียบที่ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารแล้วยังมีปัญหาในเรื่องการทุจริตและสถานศึกษาได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ตรงกับความต้องการซึ่งการบริหารงบประมาณนั้นต้องยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งหารายได้จากการบริการมาใช้จัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนโดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการดังนี้⁶⁷

⁶⁶ นันทิยา ศรีหรั่ง, "การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2" (มหาวิทยาลัยอีสาน, 2553), 24.

⁶⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 39.

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดสรรทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การเบิกเงินไว้เบิกเหลือปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการบริหารงานงบประมาณที่มีทั้ง 7 ภารกิจนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างอิสระ คล่องตัว และโปร่งใส ตรวจสอบได้ให้สถานศึกษาจัดทรัพยากรอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตเป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. การบริหารงานบุคคล

งานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมุ่งมั่นและก้าวหน้าในวิชาชีพกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลนั้นจึงเป็นโอกาสที่สถานศึกษาจะมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกการพัฒนาให้ค่าตอบแทนเป็นต้นโดยเป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีภารกิจด้านการบริหารและจัดการดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษางานบริหารงานบุคคลที่มีทั้งหมด 5 ภารกิจนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสการบริหารงานทั่วไปนั้นต้องให้ความสำคัญกับการทำนโยบายแผนและระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงานโดยจะรวมงานด้านประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้นการบริหารงานทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพมีระบบข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับงานวิชาการมีความคล่องตัวใช้บุคลากรน้อยและควรจัดเป็นบริการ ณ จุดเดียว (One-Stop-Service) ทั้งหมดนี้เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 10. การรับนักเรียน
 11. การส่งเสริมและการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม
 อัยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 13. การส่งเสริมกิจการนักเรียน
 14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
 หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
 17. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
 18. งานบริการสาธารณะ
 19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป

1. เพื่อให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของ
 สถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
 2. เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน
 ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจเจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาจาก
 การศึกษาการบริหารงานทั่วไปนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการให้บริการส่งเสริม
 ประสานงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อยและเป็นการ
 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มตำบลวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

โรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในตำบลห้วยยางโทนและตำบลวัง
 มะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบ
 ควบคุม ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับการศึกษาภาคบังคับ เปิดทำ
 การสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทาง
 การศึกษา) จำนวน 6 โรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
 จำนวน 52 คน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสุโรปลัมภ์) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน อัตราร้างจำนวน 5 คน
2. โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (คำวอนประชานุกูล) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 8 คน อัตราร้าง จำนวน 1 คน
3. โรงเรียนบ้านมณีลอย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน อัตราร้าง จำนวน 2 คน
4. โรงเรียนบ้านหนองลังกา ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 6 คน อัตราร้าง จำนวน 1 คน
5. โรงเรียนบ้านพุกเตตุ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน อัตราร้าง จำนวน 2 คน
6. โรงเรียนบ้านห้วยยางโทน ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตรดา เจริญสุข⁶⁸ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการวิจัยเพื่อพัฒนาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสูงกว่าโรงเรียนระดับขยายโอกาส และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านพบว่าด้านการพัฒนา

⁶⁸ จิตรลดา เจริญสุข, "ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), บทคัดย่อ.

กระบวนการเรียนรู้และด้านการประกันคุณภาพภายในสถานและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติพร จิตตรี⁶⁹ ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกวรรณ เพชรก้อน⁷⁰ จากการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชยะอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชยะอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชยะอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชยะอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทิยา ศรีหิ่ง⁷¹ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการ

⁶⁹ จิตติพร จิตตรี, "ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3" (มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, 2557), บทคัดย่อ.

⁷⁰ กนกวรรณ เพชรก้อน, "สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชยะอง เขต 1" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), บทคัดย่อ.

⁷¹ นันทิยา ศรีหิ่ง, บทคัดย่อ.

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีบทบาทและหน้าที่สำคัญมากในปัจจุบัน ในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและวิเคราะห์ให้เห็นขอบแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้าดียิ่งขึ้นไป

ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์⁷² ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุธารณี อนงนุช⁷³ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งชนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งชนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งชนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก สภาพ

⁷² ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์, "ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี" (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554), บทคัดย่อ.

⁷³ สุธารณี อนงนุช, "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งชนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557), บทคัดย่อ.

การบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

จุฬาลักษณ์ ทนทาน⁷⁴ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไป ทหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการวางแผนและการสรรหาตามลำดับ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภิตา คล้ายหนองสรวง⁷⁵ ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X1) สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์

⁷⁴ จุฬาลักษณ์ ทนทาน, "การบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), บทคัดย่อ.

⁷⁵ โสภิตา คล้ายหนองสรวง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), บทคัดย่อ.

เบญจพร ยิฐธรรม⁷⁶ ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแต่ละรูปแบบ 4 รูปแบบยิ่งมากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกนี้ทั้งในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยทุกด้านของขวัญกำลังใจคือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณมากมีขวัญกำลังใจมากกว่าข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างเชื่อถือได้ทางสถิติกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมทั้ง 4 ด้าน 4) ข้าราชการที่ปรารถนาให้มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กร 4 รูปแบบมากขึ้นกว่าพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่กระทำอยู่ยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการน้อยลงโดยพบความสัมพันธ์ในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยหลายด้าน และ 5) ข้าราชการที่ปรารถนาให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบันยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความพึงพอใจงานยิ่งน้อย นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี้พบว่าข้าราชการที่มีอายุมากมีอายุราชการมากหรือมีระดับเงินเดือนมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกันข้าม

เอกลักษณ์ ขาวนวล⁷⁷ ได้ทำวิจัย เรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล

⁷⁶ เบญจพร ยิฐธรรม, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม " (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553), บทคัดย่อ.

⁷⁷ เอกลักษณ์ ขาวนวล, "การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), บทคัดย่อ.

ยิ่งลักษณ์ ธรรมวยทรง⁷⁸ ได้ทำวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

ปัญญา แจ่มกังวาน⁷⁹ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ทิพรัตน์ จันทนา⁸⁰ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดิมมิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดิมมิ่งของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

เคอร์บี (kirby)⁸¹ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เน้นประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เน้นประสบการณ์ในการบริหารงานกับการบริหารกับผลงาน การบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียน โดยใช้งานวิจัยแบบผสมกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนในรัฐมิชิแกนจำนวน 605 คน พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางบวก ช่วยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและยกระดับการพัฒนาทีมงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารมี

⁷⁸ ยิ่งลักษณ์ ธรรมวยทรง, "การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 110.

⁷⁹ ปัญญา แจ่มกังวาน, "การบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์, 2554), 91.

⁸⁰ ทิพรัตน์ จันทนา, "การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดิมมิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 111.

⁸¹ Elizabeth A. Kirby, "Implications for Educational Administration through Analysis of Environment Context and Symptom of Stress Experiment by High School Principal" (Central Michigan University, 1926), Abstract.

ความสัมพันธ์กับการบริหารงานและสนับสนุนการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพนอกจากนี้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบทำทนายให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน

คิเจ (Kijai)⁸² ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ

แฮริส (Harris)⁸³ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

อลิ (Ali)⁸⁴ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในประเทศมาเลเซีย กรณีของ บริษัท พัฒนาเศรษฐกิจของรัฐ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานการณ์บริหารงานบุคคลความสัมพันธ์รองกับผู้จัดการสายงานและความหมายของประสิทธิภาพขององค์กรที่มีอยู่โดยเฉพาะ ผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจากการขาดการบริหารงานบุคคล เช่น ความไม่ลงรอยกัน ความไม่เพียงพอของการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับการชี้แจง ในงานวิจัยนี้พบว่ามีปัจจัยทางวัฒนธรรมการเมืองปัจจัยทางกฎหมายและโครงสร้างที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล ในส่วนของ SEDCs การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมในการบริหารงานบุคคลและบทบาทสำคัญของผู้จัดการบุคลากรถูกยกเล็กและถูกทอดทิ้ง การขาดการจัดการบุคลากรแบบเป็นทางการและแบบกระจายอำนาจทำให้การวางแผนกำลังคนและการฝึกอบรมแบบเฉพาะกิจไม่เป็นระบบมีการแบ่งแยกในการเลือกและการส่งเสริมและการขาดการสร้างแรงจูงใจ

⁸² Jimmy Kijai, "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward" (1987), Abstract.

⁸³ Ben M. Harris, "Personnel Administration in Education" (1979).

⁸⁴ Juhary Haji Ali, "Personnel Management Practices in Malaysia: The Case of the State Economic Development Corporations " (St. Andrews (United Kingdom), 1994), Abstract.

แบรสฟีลด์ (Brasfield)⁸⁵ ได้ศึกษา กรณีของโรงเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบของการสื่อสาร และกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก โดยการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วอาจารย์ใหญ่มักจะใช้วิธีสื่อสารกับ หน่วยงานภายในโรงเรียนโดยผ่านทางข่าวประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน โดยที่ยังขาดการพูดคุยและ จัดการประชุม เพื่ออภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์ใหญ่กับหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานภายใน โรงเรียน ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการระบุนความสำคัญของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสาร การมี ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ

บุซซี (Buzzi)⁸⁶ ได้ศึกษาวิจัย การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็ง ของผู้บริหาร ช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยหมายรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ 75 การ ทำงานของครูและจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จะช่วยให้ครู อาจารย์จัดการเรียนการสอนได้ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เชสเตอร์ (Chester)⁸⁷ ได้ศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารการศึกษา ทั้ง ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูง คือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอน หลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคย กับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริม ให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

⁸⁵ Robinson Brasfield and L. Rane, "Public School as Interactive Organization : Deveroping a Model Ogmedia and Public Reration Strategies for Engaging External Constituencies", Abstract.

⁸⁶ Michael. Buzzi, "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal's Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut" (1991), Abstract.

⁸⁷ Nolte M. Chester, "An Introduction to School Administration: Selection Reading" (1996), Abstract.

อีเกอร์ (Eager)⁸⁸ ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน 2) การภูมิใจในโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน 3) การใช้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพต่อนักเรียน 4) มีความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 5) แสดงความสนใจนักเรียนแต่ละคน 6) ฟังความคิดเห็นของนักเรียน 7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 8) มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน 9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ 10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน 11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนถึงความก้าวหน้าของนักเรียน 12) แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ

เอ็มซอลลา (Msolla)⁸⁹ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงานและความรู้ของครู ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครูและผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำภาระงานที่ปฏิบัติมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านจัดวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมและอาคาร สถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคลากร และการวางแผนพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับ มีดังนี้ ด้านการจัดการ วัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านบริหารบุคลากร และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

สรุป

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมืองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนก็หาตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและ

⁸⁸ Hedley John. Eager, "Identification of Key Strategies for School Effectiveness and How They Are Implemented as Perceived by Administrators and Teachers In. " (1987), Abstract.

⁸⁹ Joher Jermiah. Msolla, "Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher'college Principles in Tanzania" (1999), Abstract.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพในการบริหาร แนวคิดและหลักการสำคัญของการจัดตั้งโรงเรียนกีฬา และภารกิจของโรงเรียนกีฬาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารต้องมีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหาร สภาพทั่วไปของโรงเรียนต้องมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทาง วิชาการ มีผู้นำเข้มแข็ง ผู้บริหารมีความรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการ คุณลักษณะของผู้บริหาร การสร้างขวัญกำลังใจ มีการทำงานเป็นทีม การวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความคาดหวังสูง การเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนการสอน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและการช่วยเหลือสนับสนุนของ สมาคมผู้ปกครองและครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of- Analysis) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็น กระบวนการของการดำเนินการตามโครงการงานวิจัยโดยการศึกษาจากเอกสารตำราข้อมูลสถิติปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์นำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นแบบสอบถามของ นางสาวณัฐนันท์ มั่นตพงศ์ ได้สร้างขึ้นตามกรอบการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” ไปเก็บข้อมูลจากประชากรแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

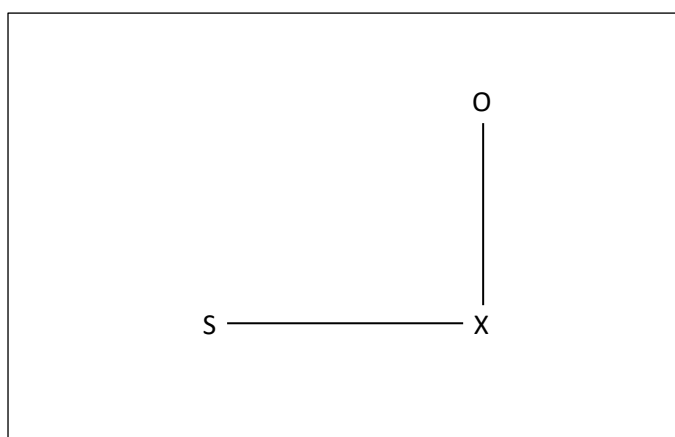
ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนั้นแผนแบบการวิจัยจึงเป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการ

ใช้กลุ่มประชากรเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study) ซึ่งแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน ประกอบด้วยโรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสุโรปถัมภ์) จำนวน 9 คน โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (คำออนประชานุกูล) จำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านมณีลอย จำนวน 6 คน โรงเรียนบ้านหนองลังกา จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านพุกเกตู จำนวน 6 คน โรงเรียนบ้านห้วยยางโทน จำนวน 13 คน

ผู้ให้ข้อมูล

บุคลากรในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน
 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

โรงเรียน	ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
โรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสิโรปถัมภ์)	ผู้บริหาร	-	1	1
	ครูผู้สอน	1	2	3
	พนักงานราชการ	-	-	-
	อัตรากำลัง	1	4	5
โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (คำวอนประชานุกูล)	ผู้บริหาร	1	-	1
	ครูผู้สอน	-	8	8
	พนักงานราชการ	-	-	-
	อัตรากำลัง	-	1	1
โรงเรียนบ้านมณีลอย	ผู้บริหาร	1	-	1
	ครูผู้สอน	1	2	3
	พนักงานราชการ	-	-	-
	อัตรากำลัง	1	1	2
โรงเรียนบ้านหนองดิงกา	ผู้บริหาร	1	-	1
	ครูผู้สอน	2	4	6
	พนักงานราชการ	-	-	-
	อัตรากำลัง	1	-	1
โรงเรียนบ้านพุกेत	ผู้บริหาร	-	1	1
	ครูผู้สอน	-	3	3
	พนักงานราชการ	-	-	-
	อัตรากำลัง	1	1	2
โรงเรียนบ้านห้วยยางโทน	ผู้บริหาร	-	1	1
	ครูผู้สอน	2	9	11
	พนักงานราชการ	-	1	1
	อัตรากำลัง	-	-	-
รวม		13	39	52

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

การกระบวนกรดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องที่ได้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพตามแผนงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

กระบวนกรในการบริหารจัดการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลและการให้พินิจจากงาน

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กระบวนกรทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนกรและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี แบ่งเป็นใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scales) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยของ นางสาวณัฐนันท์ มนต์พงศ์ จากงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” ซึ่งหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทนและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามทุกฉบับตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเด็นตามด้านการบริหารงานของโรงเรียน 4 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ระดับค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ระดับค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ระดับค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ระดับค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ระดับค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเด็นตามด้านการบริหารงานของโรงเรียน 4 ด้าน เพื่อทราบแนวทางการบริหารงานโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี และ 2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่ม วังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน ซึ่งประกอบไปด้วยประกอบด้วยบุคลากรของโรงเรียนวัดวังมะนาว (อิสสุโรปถัมภ์) จำนวน 9 คน บุคลากรของโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ (คำวอนประชานุกูล) จำนวน 10 คน บุคลากรของโรงเรียนบ้านมณีลอย จำนวน 6 คน บุคลากรของโรงเรียนบ้านหนองลังกา จำนวน 8 คน บุคลากรของโรงเรียนบ้านพุกเตตุ จำนวน 6 คน และบุคลากรของโรงเรียนบ้านห้วยยางโทน จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 คือข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ประเภทที่ 2 คือแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประเภทที่ 3 คือข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 52 คน จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ประชากร

μ แทน ค่ามัชฌิมเลขคณิต

σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=52)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	23.1
หญิง	40	76.9
รวม	52	100
อายุ		
21 - 30 ปี	21	40.4
31 - 40 ปี	15	28.8
41 - 50 ปี	5	9.6
50 ปีขึ้นไป	11	21.2
รวม	52	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.9
ปริญญาตรี	37	71.2
ปริญญาโท	13	25.0
ปริญญาเอก	1	1.9
รวม	52	100
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน	6	11.5
ครูผู้สอน	29	55.8
พนักงานราชการ	1	1.9
อัตราจ้าง	16	30.8
รวม	52	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	33	63.5
11-20 ปี	5	9.6
21-50 ปี	14	26.9
50 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	52	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 เป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 เป็นผู้ที่มียุทธะหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ ยุทธะหว่าง 31-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ตามด้วยอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และยุทธะหว่าง 41-50 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 น้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคืออัตราจ้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และน้อยที่สุดคือพนักงานราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดราชบุรี

ในการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดราชบุรี ใช้มัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของมัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ในตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 3 มีชัฒมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภพการบริหรงนของโรงเรียนในกลุ่มวังยงโทน อำเภอปกทอ จังหวัตรชบุรี โดยภพรวมและรยด้ำน

(N=52)

ประสิทธิภพการบริหรงน	ระดับประสิทธิภพ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ด้ำนการบริหรงนวิชการ	4.19	0.42	มก
2. ด้ำนการบริหรงนงบประมณ	3.89	0.44	มก
3. ด้ำนการบริหรงนบุคคล	4.25	0.51	มก
4. ด้ำนการบริหรงนท่วไป	4.24	0.53	มก
รวม	4.14	0.40	มก

จกตารงที่ 3 พบว่ ระดับประสิทธิภพการบริหรงนของโรงเรียนในกลุ่มวังยงโทน อำเภอปกทอ จังหวัตรชบุรี โดยภพรวมอยู่ในระดับมก ($\mu=4.14, \sigma=0.40$) เมื่อพิจารณารยด้ำน พบว่ อยู่ในระดับมกทุกด้ำน โดยเรียงล่ำดับค่ำมีชัฒมิเลขคณิตจกมกไปน่อย ดังนี้ ด้ำนการบริหรงนบุคคล ($\mu=4.25, \sigma=0.51$) ด้ำนการบริหรงนท่วไป ($\mu=4.24, \sigma=0.53$) ด้ำนการบริหรงนวิชการ ($\mu=4.19, \sigma=0.42$) และด้ำนการบริหรงนงบประมณ ($\mu=3.89, \sigma=0.44$) ตมล่ำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรยด้ำนผลปรกฏ ดังนี้

1. ด้ำนการบริหรงนวิชการ ผลปรกฏตงตารงที่ 4

ตารงที่ 4 มีชัฒมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภพการบริหรงนของโรงเรียนในกลุ่มวังยงโทน อำเภอปกทอ จังหวัตรชบุรี ด้ำนการบริหรงนวิชการ โดยภพรวมและรยข้อ

(N=52)

ด้ำนการบริหรงนวิชการ	ระดับควมคิตเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนได้สงเสริมให้มมีการพัฒนาหลัสดุตรสถนศีกษและหลัสดุตรทองถึน	4.17	0.58	มก
2. โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.52	0.54	มกที่สดุ

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(N=52)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบ โอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจาก สถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด	4.08	0.71	มาก
4. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ทำการวิจัยทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.10	0.69	มาก
5. โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน	4.08	0.62	มาก
6. โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	4.23	0.64	มาก
7. โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนใน โรงเรียน	4.17	0.67	มาก
8. โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือและ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนว ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.08	0.65	มาก
9. โรงเรียนได้ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	4.33	0.61	มาก
10. โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทาง วิชาการ	4.15	0.69	มาก
รวม	4.19	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.19, \sigma=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\mu=4.52, \sigma=0.54$) ส่วนข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก มี 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\mu=4.33, \sigma=0.61$) รองลงมาคือ โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\mu=4.23, \sigma=0.64$) และข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\mu=4.08, \sigma=0.71$) โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\mu=4.08, \sigma=0.65$) โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ($\mu=4.08, \sigma=0.62$)

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 มัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น (N=52)		
	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียน ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	4.40	0.66	มาก
2. โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.38	0.71	มาก
3. โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	4.44	0.63	มาก
4. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	3.17	0.85	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N=52)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
6. โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	3.38	0.74	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	4.10	0.77	มาก
7. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้	4.44	0.60	มาก
8. โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ	4.31	0.64	มาก
9. โรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย	4.33	0.61	มาก
10. โรงเรียนมีคณะกรรมการ /คณะทำงาน กำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา	4.37	0.59	มาก
รวม	3.89	0.44	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.89, \sigma=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน ($\mu=4.44, \sigma=0.63$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้ ($\mu=4.44, \sigma=0.60$) และโรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ และข้อที่มี

ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่ายเป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ และเปิดเผยต่อชุมชน ($\mu=3.38, \sigma=0.74$) และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจาก ชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ($\mu=3.17, \sigma=0.85$)

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผลปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และรายชื่อ

(N =52)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.37	0.76	มาก
2. โรงเรียนได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา	4.37	0.68	มาก
3. โรงเรียนมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	4.25	0.73	มาก
4. โรงเรียน ได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัย ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ชุมชน	4.23	0.73	มาก
5. โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากร ทางการศึกษาที่ผิดกฎระเบียบวินัย	4.19	0.17	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	4.23	0.70	มาก
7. โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ	4.35	0.71	มาก
8. โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อ ต่อการทำงาน	4.23	0.67	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(N=52)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
9. โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.10	0.66	มาก
10. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	4.27	0.71	มาก
รวม	4.25	0.51	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท่อม จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25, \sigma=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท่อม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ($\mu=4.37, \sigma=0.76$) รองลงมาคือ โรงเรียนได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\mu=4.37, \sigma=0.68$) และโรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ผิดกฎระเบียบวินัย ($\mu=4.19, \sigma=0.17$) และโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ($\mu=4.10, \sigma=0.66$)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=52)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็น		
	μ	σ	แปลผล
8. โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบริหารของโรงเรียน	4.25	0.59	มาก
รวม	4.24	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.24, \sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานอันดับจากมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ($\mu=4.48, \sigma=0.57$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.35, \sigma=0.71$) และโรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน ($\mu=4.33, \sigma=0.58$) และข้อที่มีค่ามัธยฐานอันดับน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ($\mu=4.12, \sigma=0.74$) และโรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานอื่น ($\mu=4.06, \sigma=0.75$)

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ได้แก่

ด้านที่ 1 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนต่อไป

1.2 ควรให้ความรู้ด้วยการจัดอบรมและสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ

1.3 ควรส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.4 ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทำการวิจัยทางการศึกษา โดยส่งไปอบรมการวิจัยหรือจัดอบรมภายในโรงเรียน

ด้านที่ 2 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 โรงเรียนควรจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้

2.2 โรงเรียนควรส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเงินงบประมาณ หรือหาบุคลากรที่มีวุฒิทางการเงินและบัญชี

2.3 โรงเรียนควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน และควรเสนอต่อผู้บริหารตรวจสอบบัญชีสินทรัพย์ของโรงเรียนได้รับทราบ

ด้านที่ 3 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 โรงเรียนควรจัดทำกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน

3.2 โรงเรียนควรกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน

3.3 โรงเรียนควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

3.4 โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานแก่บุคลากร

ด้านที่ 4 แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 โรงเรียนควรมีการพัฒนาาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย

4.2 โรงเรียนควรจัดบุคลากรให้รับผิดชอบหน้าที่ให้ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรสำเร็จการศึกษา

4.3 โรงเรียนควรส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย นักเรียนจะได้รับการศึกษาตามที่ตัวของนักเรียนเลือกเรียนเอง จะทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนแล้วส่งผลให้การเรียนดีไปด้วย

4.4 โรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและเอื้อ
ประโยชน์ต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อทราบ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนกลุ่มในวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี 2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 52 ชุด แจกให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรีและดำเนินการเก็บคืนภายใน 2 สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดที่อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 52 ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของประชากร คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ มัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำแนวทางการพัฒนามาสรุปรวมใจความและประเด็นที่สำคัญในลักษณะเป็นการบรรยายความ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content –Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 มีตำแหน่ง ครู จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำ ได้แก่ โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ผิดกฎระเบียบวินัย และโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน

2.2 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำ ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย และโรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานอื่น

2.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ โรงเรียนได้ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำ ได้แก่ โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา

หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำ ได้แก่ โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่ายเป็นปัจจุบันตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนต่อไป ควรให้ความรู้ด้วยการจัดอบรม และสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ สนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยทางการศึกษา โดยส่งไปอบรมการวิจัยหรือจัดอบรมภายในโรงเรียน และให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน มีการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเงินงบประมาณ หรือหาบุคลากรที่มีวุฒิทางการเงิน และบัญชี

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานแก่บุคลากร ให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล จัดทำกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน โดยการกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จัดบุคลากรให้รับผิดชอบหน้าที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรสำเร็จการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย นักเรียนจะได้รับการศึกษาตามที่ตัวของนักเรียนเลือกเรียนเอง จะทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนแล้วส่งผลให้การเรียนดีไปด้วย

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนดำเนินการด้านการบริหารงานเป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Basen Mngement) การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ การบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและการบริหารงานทั่วไป และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Base Management) ไว้ว่า SBM (School-Based Management หรือ Site-Based Management) หมายถึง การบริหารและจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้อำนาจโรงเรียน หน้าที่รับผิดชอบมีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐนันท์ มั่นตะพงศ์ ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ขาวนวล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง เรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับ

ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธารินี อนงนุช ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

เมื่อแยกพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี เป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา ให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน มีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิริศรา พุ่มดอกไม้ กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานศึกษาของสถานศึกษาร่วมดำเนินการ ให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลัง ความคิดและกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับสมเกียรติ พ่วงรอด ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคมองค์การมีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จโดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรช่วยพัฒนาองค์การให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมมาทำงาน ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของแฮริส (Harris) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบ

โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิ (Ali) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในประเทศมาเลเซีย กรณีของบริษัท พัฒนาเศรษฐกิจของรัฐ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานการณ์บริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์รองกับผู้จัดการสายงานและความหมายของประสิทธิผลขององค์กรที่มีอยู่โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจากการขาดการบริหารงานบุคคล เช่น ความไม่ลงรอยกัน ความไม่เพียงพอของการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับการชี้แจง ในงานวิจัยนี้พบว่า มีปัจจัยทางวัฒนธรรม การเมืองปัจจัยทางกฎหมายและโครงสร้างที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล ในส่วนของ SEDCs การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมในการบริหารงานบุคคลและบทบาทสำคัญของผู้จัดการบุคลากรถูกยกเลิกและถูกทอดทิ้ง การขาดการจัดการบุคลากรแบบเป็นทางการและแบบกระจายอำนาจทำให้การวางแผนกำลังคนและการฝึกอบรมแบบเฉพาะกิจไม่เป็นระบบมีการแบ่งแยกในการเลือกและการส่งเสริมและการขาดการสร้างแรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุซซี (Buzzi) ได้ศึกษาวิจัยการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหาร ช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยหมายรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ 75 การทำงานของครูและจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จะช่วยให้ครู อาจารย์จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ทนทาน เรื่อง การบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการวางแผนและการสรรหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร ยิฐธรรม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรแต่ละรูปแบบ 4 รูปแบบยิ่งมากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกนี้ทั้งในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยทุกด้านของขวัญกำลังใจคือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกรับประกันในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณมากมีขวัญกำลังใจมากกว่า

ข้าราชการที่รายงานว่าพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่าง เชื่อมโยงได้ทางสถิติกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมทั้ง 4 ด้าน 4) ข้าราชการที่ ประารถนาให้มีพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบมากขึ้นกว่าพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารที่กระทำอยู่ยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการน้อยลงโดยพบ ความสัมพันธ์ในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยหลายด้านและ 5) ข้าราชการที่ปรารถนาให้ได้รับการ สนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่ได้รับใน ปัจจุบันยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความพึงพอใจงานยิ่งน้อย

นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี้พบว่าข้าราชการที่มีอายุมากมีอายุราชการมากหรือมีระดับเงินเดือนมาก มี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกัน ข้าม และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ มั่นตะพงค์ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานด้าน บุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ส่วนข้อที่เหลืออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว โรงเรียนจัดให้ บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบริหารของ โรงเรียน มีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานในการบริหารทั่วไป เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความ สนใจ และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดระบบบริหารองค์การให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การให้การบริการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเคอร์บี (Kirby) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เน้นประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เน้นประสบการณ์ในการบริหารงานกับการบริหารกับผลงาน การบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียน โดยใช้งานวิจัยแบบผสมกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนในรัฐมิชิแกนจำนวน 605 คน พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางบวก ช่วยยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและยกระดับการพัฒนาทีมงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานและสนับสนุนการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบทำทนายกระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแบรสฟิลด์ (Brasfield) ได้ศึกษากรณีของโรงเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบของการสื่อสารและกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ผลการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วอาจารย์ใหญ่มักจะใช้วิธีสื่อสารกับหน่วยงานภายในโรงเรียนโดยผ่านทางข่าวประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน โดยที่ยังขาดการพูดคุยและจัดการประชุม เพื่ออภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์ใหญ่กับหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานภายในโรงเรียน ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการระบุมหาความสำคัญของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัย มันทะพงศ์ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนมีการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และโรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย อยู่ในระดับปานกลางคือ โรงเรียนได้ส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย ส่วนข้อที่เหลืออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ เพชรก้อน เรื่อง สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วางแผนพัฒนางานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงพัฒนาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และสอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ กระบวนการดังกล่าวนี้ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้างและการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์ทางการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของคิเจ (Kijai) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชสเตอร์ (Chester) ได้ศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูง คือมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอน หลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สัทธิวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคย กับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา เจริญสุข เรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร จิตตรี เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัด ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา แจ่มกั้วาน เรื่อง การบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นอันดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา มีคณะกรรมการ / คณะทำงานโรงเรียน มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้ จัดทำระบบการบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลัง และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับมณีนรัตน์ ภิญญาภาพสกุล ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายเพื่อมาใช้ในการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากไหนและรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนโครงการ กิจกรรมและค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น และสอดคล้องกับถนัด ภูมิอนันท์ ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงบประมาณ เป็นแนวทางหรือแผนดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เพชรก้อน เรื่อง สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติงบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน สนับสนุนให้บุคลากรและสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาริณี อนงนุช เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารโรงเรียน ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารพัสดุและทรัพย์สินและผู้บริหารมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพรัตน์ จันทนา เรื่อง การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่งของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยาง โทนม อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรให้บุคลากรศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่าง ๆ ตามความสนใจ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ และให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตามแนวทางที่กำหนด 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ นอกจากนี้ควรจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ และควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ควรมีการกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย โดยจัดบุคลากรให้รับผิดชอบหน้าที่ตรงตามวุฒิการศึกษา และควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โรงเรียนควรส่งเสริมด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ และมีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อได้แนวทางการบริหารงานที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการจัดอบรมภายในโรงเรียนหรือส่งไปอบรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรส่งเสริมงานบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานอื่น การบริหารงานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ด้วยดี จะต้องได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ควรส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกในระบบและตามอัธยาศัย มีการผสมผสานการเรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อมุ่งเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ให้เต็มศักยภาพและเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงวัย และด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรมากขึ้น มอบหมายงานให้สอดคล้องกับวุฒิ การศึกษา ความสามารถและความถนัดของบุคลากร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

2. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า แนวทางการการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรสนับสนุนให้บุคลากรผลิตและพัฒนาสื่อ รวมถึงนวัตกรรมฯ การวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และควรมีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน โดยเสนอให้ผู้บริหารตรวจสอบบัญชีสินทรัพย์ที่ได้รับทราบ และจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และจัดทำกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของนักเรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี ในเชิงคุณภาพโดยสอบถามผู้บริหารหรือกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี ตามตัวแปรพื้นฐานที่ศึกษา
3. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานในแต่ละด้าน ของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี

รายการอ้างอิง

- Ali, Juhary Haji. "Personnel Management Practices in Malaysia: The Case of the State Economic Development Corporations ", St. Andrews (United Kingdom), 1994.
- Brasfield, Robinson, and L. Rane. "Public School as Interactive Organization : Deveroping a Model Ogmedia and Public Reration Strategies for Engaging External Constituencies."
- Buzzi, Michael. "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal's Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut." 1991.
- Chester, Nolte M. "An Introduction to School Administration: Selection Reading." 1996.
- Eager, Hedley John. "Identification of Key Strategies for School Effectiveness and How They Are Implemented as Perceived by Administrators and Teachers In. ." 1987.
- Harris, Ben M. . "Personnel Administration in Education." 1979.
- Hoy, W. K, Miskel C. G. ***Educational Administration : Theory Research and Practice.*** New York: McGraw-Hill, 2008.
- Kijai, Jimmy. "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward." 1987.
- Kirby, Elizabeth A. . "Impications for Educational Administration through Analysis of Environment Context and Symptom of Stress Experiment by High School Principal." Central Michgan University, 1926.
- Lunenburg, Fred C, and Allan C Omstein. *Educational Administration Concepts and Practices.* 6 ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.
- Msolla, Joher Jermiah. "Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' college Principles in Tanzania." 1999.
- Sergiovanni, T. J. . ***The Principalsip : A Reflectine Practice Perspective.*** Needham Heights: Allyn and Bacon, 1991.
- Steers, R. M. ***Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*** California Goodyear, 1977.
- กนกวรรณ เพชรก้อน. "สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมศึกษาเขต 1." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ ฯ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- กำพล ฤทธิรักษา. "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา." สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545.
- จิตติพร จิตตรี. "ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3." มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557.
- จิตรลดา เจริญสุข. "ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- จุฬาลักษณ์ ทนทาน. "การบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์. "ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี." มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2554.
- ณัด ภูมิอินทร์. "การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.
- ทิพรัตน์ จันทนา. "การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ ข้าวฟ่าง, 2546.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน กรุงเทพฯ ฯ วี ที ซี คอมมิวนิเคชัน, 2545.
- นันทิยา ศรีหลัง. "การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2." มหาวิทยาลัยอีสาน, 2553.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา พิษณุโลก ตรีสุโขทัย, 2543.
- เบญจพร ยิฐธรรม. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ", สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, 2544.
- ปัญญา แจ่มกังวาน. "การบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2554.

- การดี อนันต์นารี. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, 2551.
- ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2523.
- มณีนรัตน์ ภิญโญภาพสกุล. "การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3." มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2549.
- ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. "การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- วิศรา พุ่มดอกไม้. "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารและจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2." มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. *Tqm* คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000. กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์ทีพีแอลเอสซิง, 2541.
- วิโรจน์ สารรัตน์. โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ, 2544.
- วิสากุล กองทองนอก. "การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร." สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2543.
- ศราวุธ กลางหล้า. "การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ใช่คณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4." มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2548.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ประสพการณ์สู่ทฤษฎีในรายงานการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ ฯ พิมพ์ดี, 2544.
- สมคิด บางโม. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏพระนคร, 2544.
- สมเดช สีแสง. คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาชาติ ชมรมพัฒนานำความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู2547.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการประชุม แนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (*School-Based Management*). กรุงเทพฯ ฯ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2548 - 2549). กรุงเทพมหานคร2545.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ 2545.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2548-2551. กรุงเทพฯ ฯ พรึกหวานกราฟฟิค 2548.

สุธาริณี อนงนุช. "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัด

จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. "การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน." มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554.

สุภาวดี หาญเมธี. "พบบรรณาธิการ " *Life & Family*, 2545.

อุทัย ธรรมเดโช. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531.

อุทัย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

เอกลักษณ์ ขาวนวล. "การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

เขต 4." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.





ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใดจึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามนี้คืนให้กับเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่รับแบบสอบถามจากผู้วิจัย เพื่อที่จะได้รวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้แล้วจัดส่งคืนผู้วิจัยต่อไป

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางเปมิกา เปรมสุคติ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ [] ชาย [] หญิง	
2.	อายุ [] 21-30 ปี [] 31-40 ปี [] 41-50 ปี [] 50 ปีขึ้นไป	
3.	ระดับการศึกษา [] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	
4.	ตำแหน่งในปัจจุบัน [] ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน [] ครู [] พนักงานราชการ [] อัตรากำลัง	
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน [] 1-10 ปี [] 11-20 ปี [] 21-50 ปี [] 50 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาของท่านตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น						
2	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ						
3	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด						
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ทำการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน						
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน						
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น						
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน						
8	โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา						
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
10	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2.ด้านการบริหารงานงบประมาณ							
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ						
2	โรงเรียน ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา						
3	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชน รับทราบทุกภาคเรียน						
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา						
5	โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน						
6	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ และเปิดเผยต่อชุมชน						
7	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้						
8	โรงเรียนให้คณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ						
9	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย						
10	โรงเรียนมีคณะกรรมการ /คณะทำงานกำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3.ด้านการบริหารงานบุคคล							
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน						
2	โรงเรียนได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา						
3	โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน						
5	โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎและระเบียบวินัย						
6	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า						
7	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ						
8	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน						
9	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน						
10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.ด้านการบริหารงานทั่วไป							
1	โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน						
2	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย						
3	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา						
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว						
5	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน						
6	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
7	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
8	โรงเรียนได้ส่งเสริมและประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย						
9	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น						
10	โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบริหารงานของโรงเรียน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามผู้วิจัย





ที่ ศร 6812.2/๙๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วย นางเปมิกา เปรมสุขดี รหัสนักศึกษา 59252335 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพะ จังหวัดราชบุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

