

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
 - 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
 - 3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ปรีชา เวสารัชช์ (2554 : 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

เจสส์ (Jesse. 1999 : 138) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ เพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนเข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Misket. 2008 : 437) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 3) กล่าวถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบาย และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ นำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแบบแผนปฏิบัติที่ได้วางไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะใช้ใน สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารส่วนตระหนกถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหาร จัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มีและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหาร สถานศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้ มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหาร สถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในการชี้้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมี การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็น มืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

3. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 16) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน ด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเป็นพื้นฐานของการวางแผน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกันจะต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบัน เป็นอย่างไร อะไรคือปัญหา

ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำไปอย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อไร สถานศึกษาจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ 1 ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนในขั้นตอนที่ 2 นำไปสู่การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่ 3 และการประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

เจสส์ (Jesse, 1999 : 140) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
 คูนท์ซ์ และ โอดอนเนล (Koontz and Odonnell, 2001 : 297) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กร จึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจากการวางแผนโดยการศึกษาสภาพของปัญหาเพื่อกำหนดทิศทางองค์กร พร้อมตั้งเป้าหมาย การจัดองค์กร การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม การประเมินผล และการทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมีเป้าหมายหลักสามประการคือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการยุคใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดับชุมชนและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. 2553 : 14)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)

2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)

3. การบริหารบุคคล (Staffing)

4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)

5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 53) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ด้านวิชาการ

2. ด้านงบประมาณ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านบริหารทั่วไป

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 124) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ

2. การบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงบประมาณ

4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน

5. การบริการทั่วไป

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. การบริหารวิชาการ

2. การบริหารบุคลากรทางด้านการสอน

3. การบริการนักเรียน

4. การบริหารอาคารสถานที่

5. การบริหารงบประมาณ

คิมบรอจห์ และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery, 1983 : 164) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 5 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารทั่วไป
3. งานบริหารงบประมาณ
4. งานบริหารงานบุคคล
5. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

จาร์วิส (Jarvis, 1989 : 45) จำแนกขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การบริหารบุคลากร
4. การบริหารอาคารสถานที่และบริเวณ
5. การบริหารงบประมาณและธุรการ
6. การบริหารงานพิเศษต่างๆ

สมิท (Smith, 2002 : 170) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. ส่วนงานอื่นๆ

สรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายที่นักวิชาการจำแนกไว้ จะมีลักษณะของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

การบริหาร สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ปรัชญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย (2556)	แฮร์ริส (Harris. 1975)	แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978)	คิมบรอจห์และนูนเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1976)	จาร์วิส (Jarvis. 1989)	สมิท (Smith. 2002)	รวม
1. การบริหาร วิชาการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	7
2. การบริหาร งบประมาณ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7
3. การบริหารงาน บุคคล	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7
4. การบริหาร ทั่วไป	✓	✓		✓	✓		✓			5
5. การบริหารงาน กิจกรรมนักเรียน					✓					1
6. การบริหาร ด้านการสอน						✓				1
7. การบริการ นักเรียน						✓				1
8. การบริหาร อาคารสถานที่						✓				1

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหาร สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย (2556)	แฮร์ริส (Harris. 1975)	แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978)	คิมบรอจห์และนูนเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1976)	จาร์วิส (Jarvis. 1989)	สมิท (Smith. 2002)	รวม
9. งานสร้าง ความเชื่อถือ จากประชาชน								✓		1
10. ด้านการพัฒนา บุคลากร				✓						1
11. การพัฒนา หลักสูตรและ การสอน								✓		1
13. การบริหาร ความสัมพันธ์ กับชุมชน								✓		1
14. การบริหาร อาคารสถานที่ และบริเวณ								✓		1
15. การบริหาร งานพิเศษต่างๆ								✓		1
16. ส่วนงานอื่นๆ									✓	1
17. การวางแผน		✓								1

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหาร สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย (2556)	แฮร์ริส (Harris. 1975)	แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978)	คิมบรอจห์และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1976)	จาร์วิส (Jarvis. 1989)	สมิท (Smith. 2002)	รวม
18. การจัดองค์กร หรือการจัด รูปงาน			✓							1
19. การสั่งงาน หรือบัญชาการ			✓							1
20. การควบคุม งาน			✓							1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การบริหารสถานศึกษา มี 20 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 4 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 5-7 ความถี่ คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ และ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป ดังนั้นในการศึกษาการบริหารของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ และ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป โดยวิเคราะห์จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553 : 14) กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 53) แฮร์ริส (Harris. 1975 : 124) แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) คิมบรอจห์ และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1983 : 164) จาร์วิส (Jarvis. 1989 : 45) และสมิท (Smith. 2002 : 170) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ด้านการบริหารวิชาการ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 30) ได้สรุปความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจน การประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 2) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่รวมภารกิจหลักของ หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารจัดการ ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 56) ได้สรุปความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ (2553 : 3) ได้สรุปความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษามีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถนำไปใช้ ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 76) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุด หรือ การบริหารงานที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนให้เป็นพลเมืองดี ช่วยพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 11) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ คือ การวางแผน การกำหนด นโยบายและเป้าหมายงานวิชาการ การวางโครงสร้างและจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน การประชุมอบรม การสรรหาและการใช้

ทรัพยากร การนิเทศการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน และการปรับปรุงพัฒนางาน วิชาการให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรวบรวมข้อมูล กำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐาน การเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ

ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 17) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นกระบวนการควบคุม งบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณให้เป็นประโยชน์ มากที่สุด การใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน และการตรวจสอบ รวมทั้งการรายงานผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณไว้หลายทัศนะ ด้วยกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 10) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ โดยมีขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณ
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
3. การอนุมัติใช้จ่ายเงินงบประมาณ
4. การโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง
12. การรับ การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
13. การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน

14. การจัดทำและจัดหาบัญชี ทะเบียนและรายงาน
15. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษา
16. การกำหนดรูปแบบรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง
17. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
18. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 21) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานด้านการเงินให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนนั้น

การดี อนันต์นารี (2553 : 33) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 7) ได้กำหนดว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Bass Budgeting) โดยมุ่งเน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcome) ของงานเชื่อมโยงทรัพยากรกับผลงาน ให้ความสำคัญแก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

สัมมา รัตนชัย (2556 : 100) ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณว่า หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายเพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งประกอบด้วยตัวเลขที่แสดงรายรับว่ามาจากที่ใดและรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

ดรักเกอร์ (Drucker 1995 : 12) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษานั้น จำเป็นจะต้องบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย โดยพร้อมรับการกระจายอำนาจสถานศึกษา ต้องมีการบริหารจัดการทางการเงินที่เข้มแข็ง โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ควบคุมการใช้เงินให้เป็นไปตามแผนและจัดให้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินการให้แล้วเสร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี การจัดหารายได้ กองทุนสถานศึกษา การบริหารทรัพย์สิน การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อต้องการใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์

และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงานบุคคล

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานให้หน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแล การปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 10) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขอบข่าย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย
4. การรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษาอบรมการกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

จอย (Joyce. 1992 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า คือ การวางแผน อัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลและ ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บาร์เมส (Barrmes. 1995 : 453) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า คือ กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคล มาปฏิบัติงานตามความต้องการ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลิปโป (Flippo 1998 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการธำรงรักษาไว้

สัมมา ราชินิย (2556 : 99 - 100) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตราบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และเพื่อให้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 34) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารทั่วไป มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

บุญเชิด ชาตัน (2551 : 25) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไปไว้ว่า หมายถึง การบริหารงาน ในด้านที่เกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ งานเอกสารต่าง ๆ งานติดต่อกับบุคคล มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาของ สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 30) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจงานในการบริหารทั่วไป มีดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

5. การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม

6. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

7. การรับนักเรียน

8. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน

10. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

11. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษามูลบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

จันทร์านิ สงวนนาม (2553 : 25) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไปว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น

แคนโดลี และคนอื่นๆ (Candoli and et at. 1992 : 7) กล่าวถึง การบริหารงานทั่วไปไว้ว่า งานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งส่งเสริม ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถ ในการติดต่อสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ สถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรวบรวมข้อมูลกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐาน การเรียนรู้การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน การใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี การจัดหารายได้ กองทุนสถานศึกษา การบริหารทรัพย์สิน การควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อต้องการใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และเพื่อให้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งส่งเสริมในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้อำนาจ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ชร สุทธยาอุท (2551 : 459) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 4 อย่าง คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. การปฏิบัติตามแบบอย่าง
3. การปรับตัว
4. ความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

การดี อนันต์นารี (2553 : 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วรณารถ แสงมณี (2553 : 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถ ความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavendi and Malekzadeh. 1999 : 532) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายถึง 4 ประการ

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฮอย และมิสเคิล (Hoy and Miskel. 2008 : 275) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กร เรียกว่า “goal and system - resource model of effectiveness”

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สรุปได้ว่า การทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญ ในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา ประสิทธิภาพจึงเป็น การดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสม และดีงาม อย่างที่สุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 204) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษาย่อมกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อม ต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา แสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิผล

วรรณารถ แสงมณี (2553 : 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป

วีรยุทธ ชาติตะกานจน์ (2555 : 15) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลสถานศึกษา มีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 305-306) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ในการที่จะตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทนซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษาเป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายของสถานศึกษา ได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่ แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation - A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment - G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration - I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single unity)

1.4 การรักษาสีงซ่อนเร้นภายใน (Latency - L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลาสั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู-อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเกณฑ์ประสิทธิผลองค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple-contingency approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่แคมป์เบลได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่ประเมิน ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้นเมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายของสถานศึกษา โดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจร

แคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมแล้วนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไปเกณฑ์เฉพาะ หรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากรนำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ

โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน แต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย
2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว
3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดี มีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักวิชาการให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้
เบนนิส (Bennis. 1971 : 35) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง

روبบินส์ (Robbins. 1990 : 135) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. การวัดผลทางการเงิน
2. ผลผลิต
3. ความเจริญเติบโตของสถานศึกษา

4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5. คุณภาพของสินค้า

6. ความยืดหยุ่น

7. ความพึงพอใจของบุคลากร

8. การให้การยอมรับของสังคม

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 291) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในงาน

3. การลดอัตราการขาดงาน

4. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน

5. คุณภาพโดยรวม

มอห์ต (Moit. 1972 : 121) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson. 1985 : 117) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

บราวน์ (Brown. 2000 : 15) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่

1. การรับรู้

2. งบประมาณ

3. ภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน

การประเมินสถานศึกษาได้ว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้นสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลจากทัศนะนักวิชาการ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis. 1971)	โรบินสัน (Robbins. 1990)	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008) : 291	มอทท์ (Moit. 1972)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson. 1985)	บราวน์ (Brown. 2000)	รวม
1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ	✓						1
2. ความสามารถในการบูรณาการ	✓						1
3. การวัดผลทางการเงิน		✓					1
4. ความเจริญเติบโตของสถานศึกษา		✓					1
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	✓	✓	✓		✓		4
6. คุณภาพของสินค้า		✓					1
7. ความยืดหยุ่น		✓					1
8. การให้การยอมรับของสังคม		✓					1
9. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		✓	✓	✓	✓		4

ตาราง 2 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (Bennis. 1971)	โรบินสัน (Robbins. 1990)	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008) : 291)	มอท์ (Moit. 1972)	ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson. 1985)	บราวน์ (Brown. 2000)	รวม
10. การลดอัตราการขาดงาน			✓				1
11. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน			✓				1
12. คุณภาพโดยรวม			✓				1
13. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก				✓			1
14. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา				✓	✓		2
15. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน					✓		1
16. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู					✓		1
17. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					✓		1
18. การรับรู้						✓	1
19. งบประมาณ						✓	1
20. ภาวะผู้นำ						✓	1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่าการบริหารสถานศึกษา มี 20 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 3 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 2-4 ความถี่ คือ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านความสามารถ

ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา ดังนั้นในการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความพึงพอใจ ในการทำงานของครู 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยนำมาจากแนวคิดของโรบินสัน (Robbins. 1990 : 135) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 291) มอท์ท (Moit. 1972 : 121) และฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson. 1985 : 210) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า โดยมีรายละเอียด เนื้อหาดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

การที่บุคคลในสถานศึกษามีความรู้สึกรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

มนชัย อรพิมพ์ (2550 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิด จากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรื้อน ต่อการทำงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554 : 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ปฏิกริยาอารมณ์ความรู้สึกของครูที่มีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานโดยเกิดกำลังใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานและสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งจะทำให้ สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถ้าครูมีความพึงพอใจ ในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยังทำให้คณะครูเกิด ความร่วมมือกันทำงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 292) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน ผลงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง

นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความสามารถของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการสร้างนโยบายมาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 : 13) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 8) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ยุคตนันท์ หวานน้ำ (2555 : 51) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

สัมมาภินิหาร (2556 : 113) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอนทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

ฮอย และมิสเคิล (Hoy and Miskel. 2008 : 291) ให้แนวคิดว่า เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการได้ให้ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2550 : 67) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถทางสมองที่จะคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ในการจัดภาวะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองหาหนทางคลี่คลายจัดปัดเป่าประเด็นสำคัญให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

ประเสริฐ ดันสกุล (2551 : 12) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

มัทธรา ธรรมบุศย์ (2551 : 1) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 2) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาสามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

মননক পূমপেখরী (2559 : 5) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกัน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

มอทท์ (Mott. 1972 : 171) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพราะใน โรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปรับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการสร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกัน

กับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และปรับกระบวนการเทียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน ตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และเพิ่มเติม (ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 วันที่ 14 กันยายน 2553) ดังนี้ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : ออนไลน์)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี บนเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

C : Check โปร่งใส

H : Hand แลกเปลี่ยนเรียนรู้

A : Act มุ่งสู่คุณภาพ

N : Network ขยายฐานความรู้

E : Excellent ผู้ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและได้รับโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการ และมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 6 ท่าน บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2561 : 10)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคลากร
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 1051/ 3 ถนนท่าแหลม ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดการศึกษานับพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

T : TRUE เป็นความจริง จริงจัง ของจริง

T : Time ทันกาล

R : Reasonable มีเหตุผล

U : Unity มีเอกภาพ

E : Effective มีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย สถานศึกษา ที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ ความสามารถความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข มีการบริหารจัดการเพื่อให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามสภาพ ที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อแนวทางในปรับปรุง พัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิกเก็ต (Highett. 1989 : 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่ง อำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของ ผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

บุซซี (Buzzi. 1991 : 3167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับการเลือกมิตความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคอนเนคติกัต โดยใช้แบบ

สอบถามกับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติกัต ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

มอร์เฟท (Morphet, 2007 : 705) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และมีทักษะ
ในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาทำหน้าที่ได้
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
ในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มาก
ที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้
บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยในประเทศ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 4,39-44,69-71) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอคลองหลวง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของ
โรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

พระสัมฤทธิ์ เตชบุญโญ (จำเนียร) (2556 : 3, 50-56, 80-81) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็น
ของครูในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 (กรุงเทพมหานคร) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มี
ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งครอบคลุมงาน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ และการเงิน และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งส่งให้ครูในโรงเรียนเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 165 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภาระงาน 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ และการเงิน และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤติระเบียบวินัย และจริยธรรมในโรงเรียน, ผู้บริหารครูอาจารย์และบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ ระเบียบวินัยและจริยธรรม มีคณะกรรมการติดตามประเมินครูอาจารย์และบุคลากร และ นำผลการประเมินไปพัฒนา และผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรม เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจให้เห็นประโยชน์ ความจำเป็น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และงานธุรการ การเงิน และพัสดุของโรงเรียนเป็นระบบถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

บาทหลวงไพศาล เต็มอรุณรุ่ง (2557 : 5, 41-43, 69-70) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียน คาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) การบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ตามทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ความแตกต่าง ของความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล

เชียงใหม่ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ จำนวน 7 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลภายนอก รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน 4 ด้าน ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ตามทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของภาระงาน 4 ด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) การบริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ในงานวิชาการทางฝ่ายการศึกษาของสังฆมณฑลต้องจัดเตรียมบุคลากรในฝ่ายให้ดูแลรับผิดชอบงานวิชาการทั่วทั้งโรงเรียนในเครือสังฆมณฑล การบริหารงานงบประมาณจะต้องขอความร่วมมือจากผู้ปกครองในการวางแผนการจ่ายค่าเล่าเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดให้ งานบริหารบุคคลบุคลากรครูต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีขวัญและกำลังใจ และการบริหารงานทั่วไป แต่ละโรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านสารสนเทศรับผิดชอบดูแล

สุธาริณี อนนงนุช (2557 : 4, 62-66,84-85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .33 - .76 และความเชื่อมั่น .95 และตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .36 - .68 และความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของการบริหารงานของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก 3) สภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

พิรุณ ชำเลีย (2558 : 4, 73-77, 100) ได้ศึกษานวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์นวัตกรรมการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำ การวางแผน การกระจายอำนาจ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรมตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ 3) นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 77.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุวดี ประทุม (2558 : 4, 94-99,133-138) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยศึกษาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวนเป็น 3 ตอน โดยแบบสอบถามแต่ละตอนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 -.83 , .36 -.58 และ .55 -.83 ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment coefficient analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.021 + 216 (X_{10}) + .220 (X_4) + .194 (X_{17}) + .118 (X_{18})$$

$$\hat{Z} = .265 (Z_{10}) + .267 (Z_4) + .215 (Z_{17}) + .14 (Z_{18})$$

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการวางแผนในการบริหารงานมีการเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อมมากที่สุด ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามขั้นตอนที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น การศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อเยาวชนของชาติในที่สุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้เห็นการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่ของง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลตามนโยบายที่กำหนดไว้และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์กร ในการบริหารงานให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารคน ทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอนซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของสถานศึกษาที่ยั่งยืน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี