

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทการบริหารและเขตที่ตั้งโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการ วิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 169 คน กลุ่มตัวอย่างของการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามภารกิจการบริหารงานโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 131 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 – .90 และค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบน มาตรฐาน การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทการบริหาร วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตที่ตั้งโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว (One – way ANOVA) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานโรงเรียน ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ใช้โดยการหา ความถี่ ร้อยละและจัดอันดับที่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สภาพการบริหารบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพการบริหารงาน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบริหารทั่วไปและบริหารงานวิชาการ

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดวางระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการเชื่อมต่อบริบบนอินเตอร์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการส่งเสริมให้มีห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตามความต้องการและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม และการพิจารณาอนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารเงินงบประมาณและนอกงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ การกำกับ ติดตามการจัดทำระบบบัญชี ทะเบียนรายรับ รายจ่ายและรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นปัจจุบัน และการกำกับ ติดตามการจัดซื้อและจัดจ้าง เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด การจัดกิจกรรมชุมนุม การร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นและร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน

2. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการบริหารงาน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่การจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำและการนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดทำ จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ่านประกอบ)

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก หรือความถนัด การวิเคราะห์ภาระงาน ประเมินความต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่การระดมทรัพยากร จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงาน และเสนอของบประมาณ และการจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB)

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปโดยรวมและรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่การจัดหา งบประมาณเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การดำเนินงาน การประสานงานเพื่อของบประมาณการก่อสร้าง และการดำเนินงานสารบรรณและงานทะเบียนให้เป็นระบบ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า

3.1 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สระแก้ว จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า

4.1 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ทั้ง 4 งาน ผู้บริหารให้แนวทางไว้ดังนี้

5.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

5.1.1 การจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่

1) ควรจัดให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ในหัวข้อเรื่อง เนื้อหาที่เรียนยากและมีผล
การเรียนที่ต่ำเป็นราย ๆ วิชาไป

2) กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ให้ครูมีการ
จัดทำวิจัยในชั้นเรียน (แบบย่อ , แบบเต็มรูปก็ได้) ส่งภาคเรียนละ 1 เรื่อง

3) ให้ความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ แจกเอกสารด้านการวิจัย

5.1.2 การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำและการนำ
หลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

1) การเรียนการสอนควรยึดหลักสูตรของโรงเรียน และส่วนกลางเป็นหลัก
ตลอดทั้งหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำขึ้น

2) มอบหมายงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มเป็นแกนนำในการ
ประสานงานกับครูภายในกลุ่มสาระ

3) แต่ละกลุ่มสาระประชุมครู ปรึกษาปรับเปลี่ยนแก้ไข สรุปผลการประชุม
กลุ่มสาระแจ้งวิชาการแนบเอกสารที่ขอปรับปรุง

5.1.3 การจัดทำ จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือครู แผนการสอน
หนังสืออ่านประกอบ) วัสดุอุปกรณ์ สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารเสนอ
แนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

1) ควรจัดทำ จัดให้มี ให้ครบทุกวิชาทุกสาระ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

2) ฝ่ายบริหารให้งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำ จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรทุกชนิด โดยมีการประชุมคณะกรรมการจัดสรรงบประมาณตามโครงการ / งาน / กิจกรรม

3) จัดงบประมาณให้กลุ่มสาระทุกกลุ่มเพื่อจัดซื้อเอกสารประกอบหลักสูตร

5.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

5.2.1 การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก หรือความถนัด ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

1) สถานศึกษาเสนอเหตุผล และความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ เพื่อดำเนินการจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนขาด

2) ใช้เงินงบประมาณอุดหนุน จ้างครูที่ขาดแคลนตามสาระการจัดการเรียนรู้ ให้ครบชั้นเรียน

3) ส่งครูที่สอนไม่ตรงวิชาเอกเข้ารับการอบรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู

5.2.2 การวิเคราะห์ภาระงาน ประเมินความต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

1) ให้ยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนและปฏิบัติตามมาตรฐานของ สมศ.

2) มีการมอบหมายงานตามโครงสร้าง และตามภารกิจงานให้บุคลากรตามความถนัดและตามความสามารถของบุคลากร

3) สถานศึกษาแจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

5.2.3 การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

1) จัดอบรม หรือส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมในหลักสูตรที่นำกลับมาพัฒนาโรงเรียนได้ดี

2) แต่งตั้งหัวหน้าคณะทำงานตามงาน / โครงการ / กิจกรรม

3) หัวหน้าทีมงานคัดกรองคณะกรรมการทำงานผ่านรองผู้อำนวยการจึงนำเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้ง

5.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

5.3.1 การระดมทรัพยากร จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ประสานงานกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ
- 2) ชี้แจงการใช้งบประมาณ และประโยชน์จากการระดมทรัพยากร
- 3) ระดมพลังในการช่วยเหลือทั้งด้านแรงงานและการเงิน

5.3.2 การดำเนินงานและเสนอของบประมาณ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และแผนงาน 5 ปี
- 2) นำเสนอภาพความสำเร็จเมื่อได้รับงบประมาณ
- 3) ควรมีการกำหนดอายุการใช้งานของครุภัณฑ์ เพื่อลดจำนวนครั้งที่ต้อง

จัดสรรบ่อย ๆ

5.3.3 การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB) ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย แล้วนำมาประมวลผลเพื่อสร้างเป็นวิสัยทัศน์
- 2) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ระดับแผนงาน แล้วนำมากำหนดงาน / โครงการเพื่อดำเนินการ นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อจัดสรรงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

- 3) มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

5.4 ด้านการบริหารทั่วไป

5.4.1 การจัดหางบประมาณเพื่อ ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก

- 1) ควรมีการจัดทำแผนงานงบประมาณ เสนอของบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 2) ขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา

- 3) คณะครู นักเรียนทั้งโรงเรียนช่วยกันซ่อมแซมเอง

5.4.2 การดำเนินงาน การประสานงานเพื่อของบประมาณการก่อสร้าง ผู้บริหาร

เสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก

- 1) จัดทำโครงการเพื่อเสนอของบประมาณจากต้นสังกัด
- 2) จัดทำแผนและงบประมาณการก่อสร้างอย่างเป็นระบบ และเสนอของบประมาณจากต้นสังกัด
- 3) จัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

5.4.3 การดำเนินงานสารบรรณ และงานทะเบียนให้เป็นระบบ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก

- 1) กำหนดโครงสร้างงานให้ชัดเจน
- 2) จัดระบบเอกสารตามหมวดหมู่ของงานสารบรรณ และดำเนินการจัดระบบให้ง่ายต่อการใช้หรือค้นหา
- 3) มอบหมายงานในส่วนของงานสารบรรณให้บุคลากรอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาทางการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้จัดให้มีการประชุม ผู้บริหารประจำทุกเดือน มีการสัมมนาและอบรมอย่างต่อเนื่อง และเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารได้ร่วมเสนอแนะแนวทาง การพัฒนาการจัดการศึกษา ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเดียวกัน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา และเร่งรัดพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทันต่อข้อมูล ข่าวสารเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 33) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการ

พัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ชิริยุทธ ศรีสุทธา (2550, หน้า 61) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารทั่วไป สาคร ไห้วงค์ (2544, หน้า 65) ยังกล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงควรเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร โดยควรให้รางวัล มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน งานก็จะสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด จีรภัทร ไม้ทองดี (2540) ที่ได้ศึกษาลักษณะสภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในด้านโรงเรียน สถานศึกษาด้านบุคลากร และด้านระบบการบริหารสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริพร เมณวิทยา (2548, หน้า 86-89) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สมเกียรติ อินทร์ณรงค์ (2548, หน้า 83) ที่ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการบริหารบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า มีประเด็นสำคัญในรายด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดวางระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการเชื่อมต่อบริบบอินเตอร์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการส่งเสริมให้มีห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้เตรียมความพร้อมด้านวิชาการโดยมีการพัฒนาอบรมวิชาชีพในสาระต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศติดตามส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมการประกวดงานด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการเชื่อมต่อ

ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการส่งเสริมให้มีห้องสมุดที่ทันสมัย และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สำนักสถิติ กระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศ (2552, ข้อมูลออนไลน์ [http:// www.ict.go.th](http://www.ict.go.th)) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์ได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อพฤติกรรม การดำรงชีวิตประจำวัน ของประชาชนนานับประการ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการ ดำเนินการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อยู่เสมอ เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ฤกษ์ รัตตการ (2540, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ห้องสมุดโรงเรียนเป็นสถานที่รวบรวมหนังสือ วารสาร เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนโสตทัศนวัสดุ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนของครูและนักเรียนใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นรากฐานของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางของ โรงเรียนและหัวใจของโรงเรียน เป็นสถานที่ที่ทุกคนในโรงเรียน สามารถเลือกอ่านหนังสือ และ ค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ ได้โดยอิสระ นอกเหนือจากการเรียนในชั้น นอกจากนี้ห้องสมุดยังช่วยให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยการอ่านหนังสือที่ตนชอบ ทำให้ได้รับความรู้ และความเพลิดเพลินใช้เวลาอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับ อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย (2548, หน้า 12) ที่กล่าวว่า ห้องสมุดโรงเรียนทำให้ครู อาจารย์ นักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการอ่านหนังสือ ทำให้ผู้ใช้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพลังสร้างนิสัย ให้รู้จักช่วยเหลือตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับ เบญจ พุทธิสา (2549, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ เรื่องกิจกรรมการเรียนการสอน การตรวจและนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร การจัดหา ส่งเสริมการใช้สื่อ ห้องสมุด การวัดผลประเมินผลและรายงานผล ทำทุกอย่างเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร เมฆวิทยา (2548, หน้า 86-89) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตาม ความต้องการและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา ความคิดความชอบให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม และการพิจารณาอนุญาตการลาทุกประเภท ตามที่ระเบียบกำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สระแก้ว ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จึงมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจบุคลากร และมีทักษะในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม และใช้อำนาจในการพิจารณาอนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด รวมทั้งมีการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามความถนัด ความสนใจ และตรงตามวิชาเอกให้มากที่สุด มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 33) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง พุ่มเกษม (2545, หน้า 47) ที่ได้ศึกษายาทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่าบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินทร์ณรงค์ (2548, หน้า 84) ที่ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร ไม้ทองดี (2540) ได้ศึกษาลักษณะสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาดมแนวการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี กำแพงเพชร พิจิตร และนครสวรรค์ พบว่า ลักษณะสภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารเงินงบประมาณและนอกงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ การกำกับ ติดตามการจัดทำระบบบัญชี ทะเบียนรายรับ รายจ่ายและรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นปัจจุบัน และการกำกับ ติดตามการจัดซื้อและจัดจ้าง เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน

งบประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ เพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้นมาย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณเป็นงานที่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตอยู่มากซึ่งถ้าเกิดความผิดพลาดทำให้ถูกลงโทษ ทั้งทางวินัย ทางแพ่งและทางอาญา จำเป็นต้องดำเนินการ ด้านการบริหารงบประมาณตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานด้านงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากงบประมาณนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้ทรัพยากรทางการบริหารสถานศึกษา สามารถที่จะทำให้สถานศึกษาให้บริการด้านการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีอำนาจโดยตรงในการบริหารงบประมาณของตนเองภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กล่าวคือต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานศึกษา SWOT การวางแผนงบประมาณทุกขั้นตอน การมีการรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินงาน และการวางแผนงานใช้งบประมาณให้คุ้มค่ามากที่สุด มีการกำหนดให้มีแผนงาน โครงการ มีระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การติดตามและรายงานผลที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 19) ที่กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้ดหลักความเท่าเทียมกัน หลักการกระจายอำนาจ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษา มุ่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง พุ่มเกษม (2545, หน้า 47) ที่ได้ศึกษาและทำวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่าบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง มนต์กลีสุตร (2544, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารด้านการบริหารการเงิน และพัสดุโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินทร์ณรงค์ (2548, หน้า 84) ที่ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด การจัดกิจกรรมชุมชน การร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นและร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เห็นว่าการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เป็นงานที่สนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด เป็นการส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และผู้บริหาร โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน ผู้บริหารจึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพราะเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการกำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความใกล้ชิดผูกพันกัน ไม่ว่าจะมีการจัดกิจกรรมใดคณะครูนักเรียนและชุมชนต้องมีกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 57) ที่กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินทร์ณรงค์ (2548, หน้า 84) ที่ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัญหาการบริหารงาน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้มีการจัดอบรมในด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการประสานงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน จะต้องเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในด้านการให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา คอยสนับสนุนและส่งเสริม ในการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ร่วมกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการจัดการศึกษาของชาติ นั่นคือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว ยังขาดความพร้อมในหลายด้าน ทั้งบุคลากรที่มีการโยกย้ายบ่อย ไม่มีการคืนตำแหน่งครูเกษียณทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู ทั้งด้านวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง ครูหลายคนอาจเกิดความสับสน และไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ด้านงบประมาณที่บางโรงเรียนมีงบประมาณในการดำเนินงานที่จำกัด หรืออาจมีงบประมาณแต่ใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ การบริหารด้านอาคารสถานที่ ที่ยังต้องปรับปรุงบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีในการสืบค้นในการเรียนการสอน จากปัญหาดังกล่าว อาจทำให้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ดาราพร (2551, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุญเลี่ยม เริ่มศิลป์ (2550, หน้า 63) ศึกษาปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารี สิริรัตนอำพร (2550, หน้า 80) ได้ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง วิจารณ์ ธานีรัตน์ (2549, หน้า 85) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า สภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว พบว่ามีประเด็นสำคัญในรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำและการนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดทำ จัดหาเอกสาร ประกอบหลักสูตร (คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ่านประกอบ) ทั้งนี้ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้วและโรงเรียนได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดอบรม เชิญวิทยากร ภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร แต่การนำไปปฏิบัติจริงของครูใน โรงเรียนก็ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติอย่างถ่องแท้ อีกทั้งโรงเรียนบางแห่ง ขาดการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หรือขาดแคลนงบประมาณในการส่งเสริมด้าน วิชาการ ไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อวัสดุกรรม เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล ด้านเอกสารประกอบการ เรียนการสอน และอื่น ๆ ส่งผลให้ไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูอาจมีความรู้ในการทำวิจัย ในชั้นเรียนจริง แต่อาจไม่ได้นำไปใช้กับนักเรียนจริง อีกทั้งครูที่รับผิดชอบงานวิชาการ ยังมีภาระ งานอื่น ๆ รับผิดชอบหลายงานเช่น งานธุรการ งานอนามัยโรงเรียน งานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน งานพัสดุ งานสัมพันธ์ชุมชน งานป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน เป็นต้น และโรงเรียน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการให้คำแนะนำครูในด้านการจัดทำหลักสูตร ไม่ได้ประชาสัมพันธ์การ จัดทำสาระการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบและเห็นความสำคัญของการทำและการนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดทำจัดหาเอกสาร ประกอบหลักสูตรเท่าที่ควร จึงทำให้ปัญหาการบริหารงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับความคิดของ ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 305) ที่ได้ กล่าวว่า การนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเดิมจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็ต่อเมื่อมีการ เตรียมการที่จำเป็นอย่างหนึ่งคือ การเตรียมบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ไทย วิบูลย์ธัญญ์ (2545, หน้า 77) พบว่า การส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนารูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นปัญหาอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ คิดว่าทำไม่ได้ แต่เมื่อทำการสอนแล้วก็ต้องมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและนักเรียน อภิชาติ ดาราสร (2551, หน้า 54 - 55) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่าปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับเกษร ใจชื่น (2551, หน้า 87) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสรดา บุตรดา (2550, หน้า 68) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนในบริเวณชายแดนไทย - กัมพูชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนในบริเวณชายแดนไทย - กัมพูชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ ศรีสุทธา (2550, หน้า 61) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัญหาด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนและด้านการปฏิรูปหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ประวิทย์ วงษ์แก้ว (2546, หน้า 82) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก หรือความถนัด การวิเคราะห์ภาระงาน ประเมินความต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ขาดแคลนอัตรากำลัง บุคลากรมีการโยกย้ายบ่อย ภาระชั่วโมงสอนมาก รวมทั้งมีหน้าที่พิเศษอื่นๆมาก มีงานธุรการด้านอื่นๆ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูผู้สอนได้สอนตรงตามวิชาเอก หรือความถนัด รวมทั้งโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรไม่สามารถวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียนได้ตามอัตราที่ขาด จึงส่งผลให้ปัญหาการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์

(2541, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้ และหนทางที่จะทำได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหาร จะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และจะมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่าง ๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ การกิจของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานทุกตำแหน่งงาน หลักการและนโยบายของหน้าที่ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะใช้ยึดถือปฏิบัติ ก็คือการพยายามให้เป็นไปตามหลัก “Put the Right Man on the Right Job” หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่ง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด สอดคล้องกับ กนิษฐา สนลอย (2544, หน้า 33) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การบำรุงขวัญและกำลังใจ การพัฒนาบุคลากรและการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนให้บุคลากรพ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงจะสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา สุรินทร์ (2547, หน้า 46) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ชีรวุฒิ สิทธิกุล (2550, หน้า 57) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชีระยุทธ ศรีสุทธา (2550, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัญหาด้านการปฏิรูปบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การระดมทรัพยากร จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานและเสนอของบประมาณ และการจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วบางแห่งก็ยังไม่สร้างเครือข่ายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจที่บีบบังคับ ค่าครองชีพสูง อีกทั้งประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดสระแก้วมีอาชีพการเกษตร เลี้ยงสัตว์รับจ้าง และค้าขายทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 56 ของประชากรที่มีงานทำและต้องทำงานมากถึง 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 44.6 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ

,หน้า 2-5) ของผู้มีงานทำ ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ ชุมชน ผู้ปกครองต่างก็หาเลี้ยงชีพไม่มีเวลาในการร่วมมือกับโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง และการจัดสรรงบประมาณของทางราชการมีจำนวนจำกัด จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน องค์กรและชุมชน งานเสนอของบประมาณ และการจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB) อาจไม่เป็นไปตามที่ตั้งงบประมาณไว้ ซึ่งในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ทราบและเห็นความสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จึงทำให้ปัญหาการบริหารงาน ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ศูนย์ประสานงาน PBB (2544) ที่กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่ และการระดมทรัพยากร เพื่อมาใช้ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญ เพราะเกิดความผิดพลาดขึ้นมาย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการบริหารงบประมาณเป็นงานที่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตอยู่มากซึ่งถ้าเกิดความผิดพลาดทำให้ถูกลงโทษ ทั้งทางวินัย ทางแพ่งและทางอาญา จำเป็นต้องดำเนินการ ด้านการบริหารงบประมาณตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ ประดิษฐา จันทรไทย (2542, หน้า 10) ที่กล่าวว่า ประชาชนมีส่วนร่วมของการจัดการศึกษา โดยการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือและตัดสินใจในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน ลักษณะการมีส่วนร่วมขององค์กรท้องถิ่นในการจัดการศึกษาในการจัดการศึกษาก็คือ การที่องค์กรหรือประชาชนมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยการสนับสนุนด้าน ความคิดเห็น ตัดสินใจ สละแรงงานและสละเวลาให้โรงเรียน ในการวางแผน การกำหนดนโยบาย การติดต่อสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน การแก้ปัญหา พัฒนา สนับสนุนด้านการเงินและการประเมินผลการทำงาน

2.4 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหางบประมาณเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การดำเนินงาน การประสานงานเพื่อของบประมาณการก่อสร้าง และการดำเนินงานสารบรรณและงานทะเบียนให้เป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนได้รับงบประมาณจากการจัดสรรของทางราชการมีจำนวนจำกัด จึงอาจทำให้เกิดความขาดแคลนงบประมาณในการจัดหางบประมาณเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การดำเนินงาน การประสานงานเพื่อของบประมาณการก่อสร้าง และการดำเนินงานสารบรรณ

และงานทะเบียนให้เป็นระบบ จึงส่งผลให้ปัญหาการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง การจัดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และสมาชิกในโรงเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในทุกระดับ สอดคล้องกับ เชิดชู กาพวงศ์ (2545, หน้า 14) ที่กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นการจذبผลประโยชน์แก่นักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำประสบการณ์เหล่านั้นไปพัฒนาตนเองในอนาคต ให้เด็กชอบมาโรงเรียนเป็นคนใฝ่รู้ มีความรู้สึกสนุกสนาน มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน การที่โรงเรียนจะได้รับการตอบสนองจากนักเรียน โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้มีผลต่อการเรียนรู้ สามารถปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 2) กล่าวถึงหลักและความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่า โรงเรียนเปรียบเสมือน บ้านหลังที่สองของเด็ก เด็กจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพก็ต่อเมื่อ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระยุทธ ศรีสุทธา (2550, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า ปัญหาด้านการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า

3.1 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ เพื่อการพัฒนาการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารทุกคนจึงปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาให้กับผู้บริหารโรงเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาและบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ เป็นผลทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนัก อูกระโทก (2551, หน้า 73) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรศักดิ์ เดชเกิด (2546, หน้า 65-67) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารทุกคนไม่ว่าอยู่ในเขตที่ตั้งอำเภอใดก็ต้องปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบ ขอบบังคับ ในการทำงานเหมือนกัน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการบริหารให้มีความเหมาะสม ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรได้รับโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เอกสาร หรือการฝึกอบรม การให้ความรู้ รวมทั้งการให้การนิเทศ ติดตามจากหน่วยงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้วอย่างทั่วถึง ได้มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาและบริหารสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ เป็นผลทำให้สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กรรณิกา ประพันธ์ (2544, หน้า109) ที่ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า

4.1 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้มีเกณฑ์กำหนดให้ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรับนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เอกสาร หรือการฝึกอบรม การให้ความรู้ รวมทั้งการนิเทศติดตามจากหน่วยงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานในโรงเรียน และมีความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีคุณธรรม วิสัยทัศน์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ประกอบต่างๆ จึงทำให้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระบุทธ ศรีสุทธา (2550, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง พุ่มเกษม (2545, หน้า 47) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมาน ธีรภาพธাত্রี (2545, หน้า 58) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานคุณภาพวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาการบริหารคุณภาพงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเร็จ หินโน (2548, หน้า 69) ที่ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวมและรายด้านมีปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในอำเภอทุกโรงเรียนในจังหวัดสระแก้ว ต่างเป็นโรงเรียนที่ต้องรับนโยบายทุกด้านจากต้นสังกัดเดียวกัน ทั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว และสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหาร ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร ที่สถานศึกษาต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ เพื่อให้การพัฒนาการบริหารงาน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12) และผู้บริหารทุกโรงเรียนบริหารงานโดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์และกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายเดียวกัน ทำให้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กรรณิกา ประพันธ์ (2544, หน้า 109) ที่ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ทั้ง 4 งาน ผู้บริหารให้แนวทางไว้ดังนี้

5.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

5.1.1 การจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ ควรจัดให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ในหัวข้อเรื่อง เนื้อหาที่เรียนยากและมีผลการเรียนที่ต่ำเป็นราย ๆ วิชาไป กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (แบบย่อ , แบบเต็มรูปก็ได้) ส่งภาคเรียนละ 1 เรื่อง ให้ความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ แจกเอกสารด้านการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบ เพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญที่อยู่การแสวงหาคำตอบ เป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในหัวข้อเรื่อง เนื้อหาที่เรียนยากและมีผลการเรียนที่ต่ำเป็นราย ๆ วิชาไป โดยกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (แบบย่อ , แบบเต็มรูปก็ได้) ส่งภาคเรียนละ 1 เรื่อง และให้ความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งมีการจัดหาเอกสารด้านการวิจัยมาอำนวยความสะดวกให้กับครู สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541, หน้า 58-76) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนผลจากการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยต้องดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอนกล่าวคือ สอนไปวิจัยไป เก็บข้อมูลและบันทึกผล แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับ ฉัฐพล ชุมวรฐายี (2545, หน้า 89) ที่ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นการพัฒนานวัตกรรม

เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5.1.2 การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนการสอนควรยึดหลักสูตรของโรงเรียน และส่วนกลางเป็นหลัก ตลอดทั้งหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำขึ้น มอบหมายงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มเป็นแกนนำในการประสานงานกับครูภายในกลุ่มสาระ แต่ละกลุ่มสาระประชุมครู ปรึกษาปรับเปลี่ยนแก้ไข สรุปผลการประชุมกลุ่มสาระแจ้งวิชาการแนบเอกสารที่ขอปรับปรุง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานั้น จะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยจะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น กำหนดควิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ต้องศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 จัดทำสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิด การเรียนรู้และการแก้ปัญหา ตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจึงเสนอว่า ในการจัดการเรียนการสอนควรยึดหลักสูตรของโรงเรียน และส่วนกลางเป็นหลัก ตลอดทั้งหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำขึ้น มีการมอบหมายงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มเป็นแกนนำในการประสานงานกับครูภายในกลุ่มสาระ มีการประชุมครูในกลุ่มสาระเพื่อร่วมกันปรึกษาปรับเปลี่ยนแก้ไข สรุปผลการประชุมกลุ่มสาระแล้วแจ้งฝ่ายวิชาการแนบเอกสารที่ขอปรับปรุง สอดคล้องกับ สังค อุทรานันท์ (2540, หน้า 263) ซึ่งกล่าวถึงการเตรียมบุคลากรว่า ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ควรมีการให้ความรู้และ ชี้แจงให้ผู้ที่ใช้หลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การประชุม ชี้แจง การอบรมสัมมนา

5.1.3 การจัดทำ จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ่านประกอบ) วัสดุอุปกรณ์ สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรจัดทำ จัดให้มี ให้ครบทุกวิชาทุกสาระ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายบริหารให้งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรทุกชนิด โดยมีการประชุมคณะกรรมการจัดสรรงบประมาณตามโครงการ / งาน / กิจกรรม จัดงบประมาณให้กลุ่มสาระทุกกลุ่มเพื่อจัดซื้อเอกสารประกอบหลักสูตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้

ความสำคัญกับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำ จัดให้มี ให้ครบทุกวิชาทุกสาระ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายบริหารต้องให้งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำ จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรทุกชนิด โดยมี การประชุมคณะกรรมการจัดสรรงบประมาณตามโครงการ / งาน / กิจกรรม จัดงบประมาณให้กลุ่มสาระทุกกลุ่มเพื่อจัดซื้อเอกสารประกอบหลักสูตร ให้ครบถ้วนสำหรับทุกๆเนื้อหาและพอเพียงกับผู้เรียน เนื่องจากเห็นว่าเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นอุปกรณ์สำคัญในการช่วยส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นครูผู้สอน จำเป็นต้องผลิตให้ครบถ้วนสำหรับทุกๆ เนื้อหา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 10-13) ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 64 กล่าวว่า “รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

5.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

5.2.1 การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก หรือความถนัด ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเสนอเหตุผล และความจำเป็นอย่างย้งต่อการเรียนการสอน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ เพื่อดำเนินการจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนขาด ใช้เงินงบประมาณอุดหนุน จ้างครูที่ขาดแคลนตามสาระ การจัดการเรียนรู้ให้ครบชั้นเรียน ส่งครูที่สอนไม่ตรงวิชาเอกเข้ารับการอบรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานโรงเรียนที่มีความสำคัญเพราะโรงเรียนจะมีคุณภาพที่ดีไม่ได้ถ้าหากครูขาดคุณภาพ และมีจำนวนไม่เพียงพอ กับภาระงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องขออัตราจากต้นสังกัด เพื่อดำเนินการจัดสรรครูสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนขาด ใช้เงินงบประมาณอุดหนุน จ้างครูที่ขาดแคลนตามสาระการจัดการเรียนรู้ให้ครบชั้นเรียน ส่งครูที่สอนไม่ตรงวิชาเอกเข้ารับการอบรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู สอดคล้องกับ กนิษฐา สนลอย (2544, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้บุคลากรพ้นจากงาน

5.2.2 การวิเคราะห์ภาระงาน ประเมินความต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนและปฏิบัติตามมาตรฐานของ สมศ. มีการมอบหมายงานตามโครงสร้าง และตามภารกิจงานให้บุคลากรตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร

สถานศึกษาแจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวิเคราะห์ภาระงาน ประเมินความต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน เป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหารต้องยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนในการวางแผนอัตรากำลัง และมีการมอบหมายงานตามโครงสร้าง ตามภารกิจงานให้บุคลากรตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สอดคล้องกับ กนิษฐา สนลอย (2544, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้บุคลากรพ้นจากงาน

5.2.3 การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดอบรม หรือส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมในหลักสูตรที่นำกลับมาพัฒนาโรงเรียนได้ดี แต่งตั้งหัวหน้าคณะทำงานตามงาน / โครงการ / กิจกรรม หัวหน้าทีมงานคัดกรองคณะกรรมการทำงานผ่านรองผู้อำนวยการจึงนำเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงต้องพัฒนาบุคลากรโดยการ จัดอบรม หรือส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมในหลักสูตรที่นำกลับมาพัฒนาโรงเรียนได้ดี มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะทำงานตามงาน / โครงการ / กิจกรรม หัวหน้าทีมงานคัดกรองคณะกรรมการทำงานผ่านรองผู้อำนวยการจึงนำเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้ง สอดคล้องกับ (ธร สุนทรายุทธ, 2543, หน้า 70) ที่กล่าวว่า ระบบราชการมีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบโดยยึดคำสั่ง กฎระเบียบ มีการลำดับขั้นและระดับโดยขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่เพื่อให้มีผลต่อระบบการสั่งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามแผนและนโยบายที่วางไว้

5.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

5.3.1 การระดมทรัพยากร จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ประสานงานกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ซึ่งแจ้งการใช้งบประมาณ และประโยชน์จากการระดมทรัพยากร ระดมพลังในการช่วยเหลือทั้งด้านแรงงานและการเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ทราบและเห็นความสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง

และเพื่อประสานงานกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ซึ่งแจ้งการใช้งบประมาณ และเป็นประโยชน์ในการระดมทรัพยากร ระดมพลังในการช่วยเหลือทั้งด้านแรงงานและการเงิน สอดคล้องกับ ชลธิชา บัวผัน (2549, หน้า 62) ที่กล่าวว่า การที่ทางโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การประชุมผู้ปกครองนักเรียน และมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองทราบถึงภารกิจในการจัดการศึกษาและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5.3.2 การดำเนินงานและเสนอของงบประมาณ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และแผนงาน 5 ปี นำเสนอภาพความสำเร็จเมื่อได้รับงบประมาณ ควรมีการกำหนดอายุการใช้งานของครุภัณฑ์ เพื่อลดจำนวนครั้งที่ต้องจัดสรรบ่อย ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ กำหนดให้สถานศึกษามีสภาพเป็นนิติบุคคล สถานศึกษามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และแผนงาน 5 ปี นำเสนอภาพความสำเร็จเมื่อได้รับงบประมาณ ควรมีการกำหนดอายุการใช้งานของครุภัณฑ์ เพื่อลดจำนวนครั้งที่ต้องจัดสรรบ่อย ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และความต้องการของสถานศึกษาเอง สอดคล้องกับศูนย์ประสานงาน PBB (2544) ที่กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีได้มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงิน ที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงบประมาณ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางควบคุมการใช้งบประมาณให้คุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจโดยตรงในการบริหารงบประมาณของตนเองภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กล่าวคือต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานศึกษา SWOT การวางแผนงบประมาณทุกขั้นตอน มีการรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินงาน และการวางแผนงานใช้งบประมาณให้คุ้มค่ามากที่สุด มีการกำหนดให้มีแผนงาน โครงการ มีระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การติดตามและรายงานผลที่เป็นปัจจุบัน

5.3.3 การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB) ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ โดยเริ่มจากการศึกษา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย แล้วนำมาประมวลผลเพื่อสร้างเป็นวิสัยทัศน์ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ระดับแผนงาน แล้วนำมากำหนดงาน / โครงการเพื่อดำเนินการ นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อจัดสรรงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษามีสภาพเป็นนิติบุคคล สถานศึกษามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องวางแผนกลยุทธ์ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย แล้วนำมาประมวลผลเพื่อสร้างเป็นวิสัยทัศน์ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ระดับแผนงาน แล้วนำมากำหนดงาน/โครงการเพื่อดำเนินการ นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อจัดสรรงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อมาใช้ในการดำเนินการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเกิดความผิดพลาดขึ้นมาย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณเป็นงานที่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตอยู่มากซึ่งถ้าเกิดความผิดพลาดทำให้ผู้ลงโทษ ทั้งทางวินัย ทางแพ่งและทางอาญา จำเป็นต้องดำเนินการ ด้านการบริหารงบประมาณตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด สอดคล้องกับศูนย์ประสานงาน PBB (2544) ที่กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีได้มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงิน และพัสดุของประเทศไทยให้เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) ที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงบประมาณ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางควบคุมการใช้งบประมาณให้คุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีอำนาจโดยตรงในการบริหารงบประมาณของตนเองภายใต้หลักธรรมาภิบาล กล่าวคือต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการติดตามและรายงานผลที่เป็นปัจจุบัน

5.4 ด้านการบริหารทั่วไป

5.4.1 การจัดหางบประมาณเพื่อ ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก ควรมีการจัดทำแผนงานงบประมาณเสนอของบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา คณะครู นักเรียนทั้งโรงเรียนช่วยกันซ่อมแซมเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากระบวนการบริหารงาน ผู้บริหารจึงต้องการจัดทำแผนงานงบประมาณ เสนอของบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน หากงบประมาณมีไม่เพียงพออาจดำเนินการโดยวิธีอื่นๆ เช่น การขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา คณะครู นักเรียนทั้งโรงเรียนช่วยกันซ่อมแซมเอง ในระดับโรงเรียนจึงต้องมีการประสานความร่วมมือกับเครือข่าย องค์กรและชุมชนต่างๆ อยู่เสมอ ดังที่ Hoy and Miskel (2001,p. 189) กล่าวว่า บรรดาการขององค์กรเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 20) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามัคคี ความร่วมมือของบุคลากรและผู้เรียน การสนับสนุนต่างๆ รวมทั้ง

ความสัมพันธ์อันดีของผู้ปกครองและชุมชน และองค์กรต่างๆ เป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการของสถานศึกษาอันส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับ พงษ์ เทียมศักดิ์ (2543, หน้า 19) ที่กล่าวว่า ถ้าชุมชน องค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ก็จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาและสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โรงเรียนและชุมชนควรมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนจึงเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

5.4.2 การดำเนินงาน การประสานงานเพื่อของบประมาณการก่อสร้าง ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก จัดทำโครงการเพื่อเสนอของบประมาณจากต้นสังกัด จัดทำแผนและงบประมาณการก่อสร้างอย่างเป็นระบบ และเสนอของบประมาณจากต้นสังกัด จัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากระบวนการบริหารงาน ผู้บริหารจึงจัดทำโครงการ จัดทำแผนและงบประมาณการก่อสร้างอย่างเป็นระบบ เพื่อเสนอของบประมาณจากต้นสังกัด จัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อนำงบประมาณมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ข้อเสนอแนวทางทั้งสามข้อยังมีข้ออันดับที่สี่และหก ที่นอกจากของบประมาณประจำปีจากภาครัฐ ยังเสนอให้ประสานกับชุมชนส่วนท้องถิ่น และของบประมาณจากหน่วยงานอื่นหรือขอแรงงานจากชุมชน ทั้งนี้เพราะปัจจุบันการศึกษาจะพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม หรืออาจกล่าวว่า ต้องได้รับรับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคลากร ตลอดจนนักเรียนทุกคน ดังที่ เพ็ญภา ชัยยดา (2547, หน้า 14) กล่าวว่า โรงเรียนจำดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ โรงเรียนต้องดึงชุมชนมาเกื้อหนุน เพราะโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันตลอดเวลา ผลกระทบของโรงเรียนต่อชุมชน คือความสามารถจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของบุคคลในชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงเป็นไปในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

5.4.3 การดำเนินงานสารบรรณ และงานทะเบียนให้เป็นระบบ ผู้บริหารเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ 3 อันดับแรก กำหนดโครงสร้างงานให้ชัดเจน จัดระบบเอกสารตามหมวดหมู่ของงานสารบรรณ และดำเนินการจัดระบบให้ง่ายต่อการใช้หรือค้นหา มอบหมายงานในส่วนของงานสารบรรณให้บุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้าง

ของหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดใน การปรับโครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการศึกษา และในการดำเนินงานสารบรรณและงาน ทะเบียนให้เป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกำหนดโครงสร้างงานให้ชัดเจน จัดระบบ เอกสารตามหมวดหมู่ของงานสารบรรณ และดำเนินการจัดระบบให้ง่ายต่อการใช้หรือค้นหา มี การมอบหมายงานในส่วนของการงานสารบรรณให้บุคลากรอย่างชัดเจน มีการมอบอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร มีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงาน ยึดหลักความถนัดและ เหมาะสม โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ความรู้ และความสามารถ สอดคล้องกับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 35) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยเทคนิคการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะ ทำงานให้เกิดประโยชน์ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถ ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ ได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน และ ชารี มณีสรี (อ้างถึงใน พิมพ์ร ปานสุข 2547, หน้า 22) กล่าวว่า เมื่อกิจการใดเจริญขึ้น งานเอกสาร ของงานนั้นก็ย่อมมากขึ้นเป็นเงาตามตัวและยิ่งมากขึ้นทุกวัน ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่มีระเบียบใน การเก็บหลักฐาน เอกสารงานต่าง ๆ ปล่อยปละละเลย งานเหล่านั้นย่อมยุ่งเหยิง ทั้บถม เกะกะและ ค้นหายาก เป็นเหตุให้เสียเวลาในการค้นหาหรือไม่ทันตามความต้องการ จึงจำเป็นต้องมีวิธีการ จัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อความเรียบร้อยค้นหาได้ง่าย เป็นการประหยัดเวลาแรงงาน อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องมีความรู้ในเรื่องการใช้ภาษาเป็นอย่างดี ความละเอียดรอบคอบ เพื่อ ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ และมณฑา ถนอมสิงห์. (2545, หน้า 99). กล่าวว่า ในการ ดำเนินงานธุรการผู้บริหารควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานธุรการที่เหมาะสม อีกทั้งควรนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดระบบงาน เอกสาร และเก็บข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สามารถ ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนภาคเรียนละ 1 เรื่อง และ ผู้บริหารต้องศึกษาการทำวิจัยอย่างจริงจังเพื่อให้มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูและ

เป็นผู้นำในการทำงานวิจัย มีการจัดประกวดผลงานวิจัยขึ้นระดับโรงเรียน เครือข่าย อำเภอ หรือ ระดับจังหวัด เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติสำหรับผู้เข้าร่วมประกวดและผู้ชนะการประกวด ในส่วนของ หลักสูตรผู้บริหารควรขอความร่วมมือกับต้นสังกัดหรือโรงเรียนแกนนำในการขอวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเหมาะสม มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผล และผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการซื้อเอกสารประกอบหลักสูตร คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ่านประกอบ ฯลฯ ให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจัดแหล่งเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสม

2. ด้านการบริหารบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรขอความร่วมมือกับชุมชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อของบประมาณจ้างครูสอน หรืออาจเป็นการขอวิทยากรจากท้องถิ่น เช่นพระภิกษุ มาช่วยสอนวิชาพุทธศาสนาเป็นต้น เพื่อให้ความเพียงพอและสอนตรงวิชาเอกหรือความถนัด ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานและประเมินความต้องการ เพื่อวางแผนกรอบอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียน แล้วนำเสนอต่อต้นสังกัดเพื่อขอตำแหน่งบุคลากร ให้เพียงพอกับภาระงาน หรืออาจมีการ แก้ไขปัญหาบุคลากรโดยรวมหมวดงานเข้าด้วยกัน ตามภาระงานที่ใกล้เคียงกัน และกระจายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือเข้าศึกษาต่อ มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานและพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีการเสริมแรงในการทำงานด้วยการให้ขวัญกำลังใจ โดยเน้นสิ่งของ ของรางวัล จัดงานสังสรรค์ หรือพาไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง

3. ด้านการบริหารงบประมาณ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากรทุกด้าน ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อนำทรัพยากรมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการนำเสนอผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษาต่อองค์กรส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้องค์กรส่วนท้องถิ่น ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกันได้ เรื่องการขอ งบประมาณควรมีการทำโครงการเพื่อเสนอขอของงบประมาณจากต้นสังกัด โดยการจัดข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดและผลลัพธ์ด้านงบประมาณของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาแผนงาน โครงการเพื่อนำไปจัดตั้งเป็นแผนงานงบประมาณเพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอ

สามารถนำงบประมาณมาพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (PBB) ควรกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานที่เหมาะสม สามารถยืดหยุ่นได้ มีคณะกรรมการตรวจสอบผลและประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณ มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณเป็นรายรายเดือน ภาคเรียน หรือรายปี แล้วนำแผนงบประมาณมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้ดีขึ้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ โดยกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา จัดหางบสนับสนุนจากองค์กร ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ทั่วไป รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้นักเรียน และบุคลากรมีสำนึกในความเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารสถานที่ มีการประสานงานกับหน่วยงานชุมชนต่างๆ เพื่อของบประมาณการก่อสร้าง โดยการประสานกับชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา หรือของบประมาณจากหน่วยงานอื่น มีการตรวจสอบความต้องการริบคว่นในการใช้งบประมาณ รวมทั้งจัดทำแผนโครงการให้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อเสนอโครงการของบประมาณก่อสร้างต่อต้นสังกัด ในเรื่องการปฏิบัติงานสารบรรณผู้บริหารควรมีนโยบายให้บุคลากรดำเนินงานสารบรรณและงานทะเบียนให้เป็นระบบ มีการวางระเบียบงาน จัดซื้อคู่มือ เอกสารที่มั่นคง เหมาะสมในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วน กำหนดรายละเอียดของงานสำหรับผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรที่รับผิดชอบงานสารบรรณ และงานทะเบียนเข้ารับอบรมเฉพาะทางเกี่ยวกับการทำงาน การเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อให้ครูสามารถนำแนวทางการทำงานวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
2. ควรมีการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก หรือความถนัด
3. ควรมีการศึกษาแนวทางและวิธีการระดมทรัพยากร จากหน่วยงาน องค์กร และชุมชน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำทรัพยากรมาพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา
4. ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน

กิจการนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

5. ควรมีการศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

6. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เช่น ขนาดโรงเรียน หรือประสิทธิภาพ การบริหารงานของผู้บริหาร