

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

รุวิญา ถือสัตย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

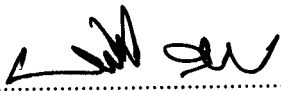
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

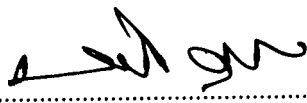
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

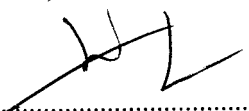
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ รุวิญา ถือสัตย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

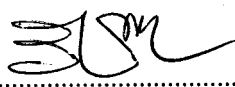

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะศึกษาศาสตร์ได้อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ชัยพจน์ รักรงาม ซึ่งเป็นประธานกรรมการ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่อำนวยความสะดวก และอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่มีต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอให้คุณความดีครั้งนี้ เป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ครู-อาจารย์ เพื่อเป็นสิ่งทดแทนบุญคุณในวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

รุวิญา ถือสัตย์

55990291: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ร่วิทยา ถือสัจย์: การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตราด (EDUCATIONAL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF TRAD PRIMARY EDUCATION)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม, กศ.ด. 106 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า รายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	17
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	42
การวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผล.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	86
ภาคผนวก ค.....	88
ภาคผนวก ง.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	106

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปจำนวนนักเรียนทุกสังกัด จำแนกรายชั้น เพศ และห้องเรียนปีการศึกษา 2559.....	12
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน.....	48
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด โดยรวมและรายด้าน.....	49
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	50
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด ด้านการบริหาร งบประมาณ.....	51
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด ด้านการบริหารงานบุคคล....	52
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด ด้านการบริหารงานทั่วไป....	54
9	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	55
10	เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาดรชด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	56
11	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชด จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	58
13	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	58
14	เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน..	59
15	ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารวิชาการ.....	60
16	ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงบประมาณ.	61
17	ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานบุคคล...	62
18	ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	63
19	ค่าอำนาจรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....	87

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง เชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 2) การศึกษายังมีความสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และช่วยพัฒนาบุคคลผู้ศึกษาเองให้มีความคิด ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและความประพฤติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ การที่จะใช้การศึกษาคือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานและมีประสิทธิภาพดีพอที่จะพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในกระแสโลกาภิวัตน์จากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่เพื่อวางแผนพัฒนาไปสู่เป้าหมาย

บทบัญญัติที่ว่าด้วยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาและมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาให้นักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและมีคุณภาพ โดยต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คือ เก่ง ดี และมีความสุข เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว โรงเรียนจะต้องปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาใหม่ต่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการให้แก่โรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวนั้น จะทำให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีความอิสระ และคล่องตัวในการตัดสินใจ การบริหาร

จัดการการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารและครู จะต้องให้ความสนใจ ติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาแนวปฏิบัติ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและจัดการในโรงเรียนของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้ทำรายงานการประเมินการปฏิรูป การเรียนรู้ระดับขั้นพื้นฐาน ผลลัพธ์ผู้เรียนที่ผู้เขียนเห็นว่า มีประเด็นที่ว่สนใจนำมาสรุปไว้ในที่นี้ เพื่อประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกันดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ด้านวิชาการ 5 วิชา จากการวัดความรู้ของผู้เรียนในด้านวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ พบว่า ในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ความสามารถในการวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 30.51 และร้อยละ 38.42 ตามลำดับ) วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.09 และร้อยละ 47.53 ตามลำดับ) วิชาสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 58.23) ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ความสามารถของผู้เรียนในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 30.17, 19.02 และ 30.55 ตามลำดับ) วิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 58.23)

2. การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 4 ด้าน จากการวัดคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ วิชาการ ทักษะความคิด ทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการทำงาน และคุณลักษณะการเป็นพลเมืองที่ดี พบว่า ผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คุณลักษณะเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.36 42.66 และ 49.67 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดี ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 58.75) สำหรับผู้เรียน ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้วิชาการอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ 39.14) ด้านทักษะการคิดและด้านทักษะการแสวงหาความรู้และทักษะ การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.82 และ 47.66 ตามลำดับ) ในด้านลักษณะความเป็น พลเมืองที่ดี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 58.02)

3. ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามวิชา พบว่า ผู้เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.66-66.10) มีคุณภาพพอใช้ทุกรายวิชา แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีผู้เรียนที่ต้องปรับปรุงเป็นจำนวนมาก (33.02, 38.30 และ 34.44 ตามลำดับ) ผลการประเมินในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 61.41-82.37) มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ทุกด้าน ส่วนผล

การประเมินอยู่ในระดับดีมีเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 5.28-26.47) โดยด้านลักษณะความเป็นพลเมืองที่ดีมีมากที่สุด (ร้อยละ 26.47) อยู่ในระดับต่ำที่สุดคือด้านทักษะความคิด (ร้อยละ 5.28) และพบว่าผู้เรียนที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ต้องปรับปรุงอย่างมาก (ร้อยละ 24.95) ในด้านทักษะการแสวงหาความรู้และทักษะการทำงานสำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.58-62.11) ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีคุณภาพอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ส่วนวิชาภาษาไทยและวิทยาศาสตร์ผู้เรียนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.68, 76.63) มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้การประเมินในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.30-69.85) มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ ทุกด้าน และอยู่ในระดับที่ดีมาก (ร้อยละ 46.02) ในด้านทักษะการคิด ส่วนด้านที่ต้องปรับปรุงที่มีสัดส่วนสูง คือ ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการทำงาน (ร้อยละ 29.43) ผลการประเมินงานวิจัยโดยรวม ผู้เรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงถึงร้อยละ 40-60 ระดับพอใช้ 20-40 และระดับดีร้อยละ 5-20 ส่วนการประเมินของกรมวิชาการ ผู้เรียนที่มีคุณภาพต้องปรับปรุงร้อยละ 10-40 ระดับพอใช้ร้อยละ 50-70 ระดับดีร้อยละ 10-20

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและเป็นบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาจึงสนใจในปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศในการวางแผนเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้รับทราบถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อที่จะได้จัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมพัฒนาในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้

คำถามของการวิจัย

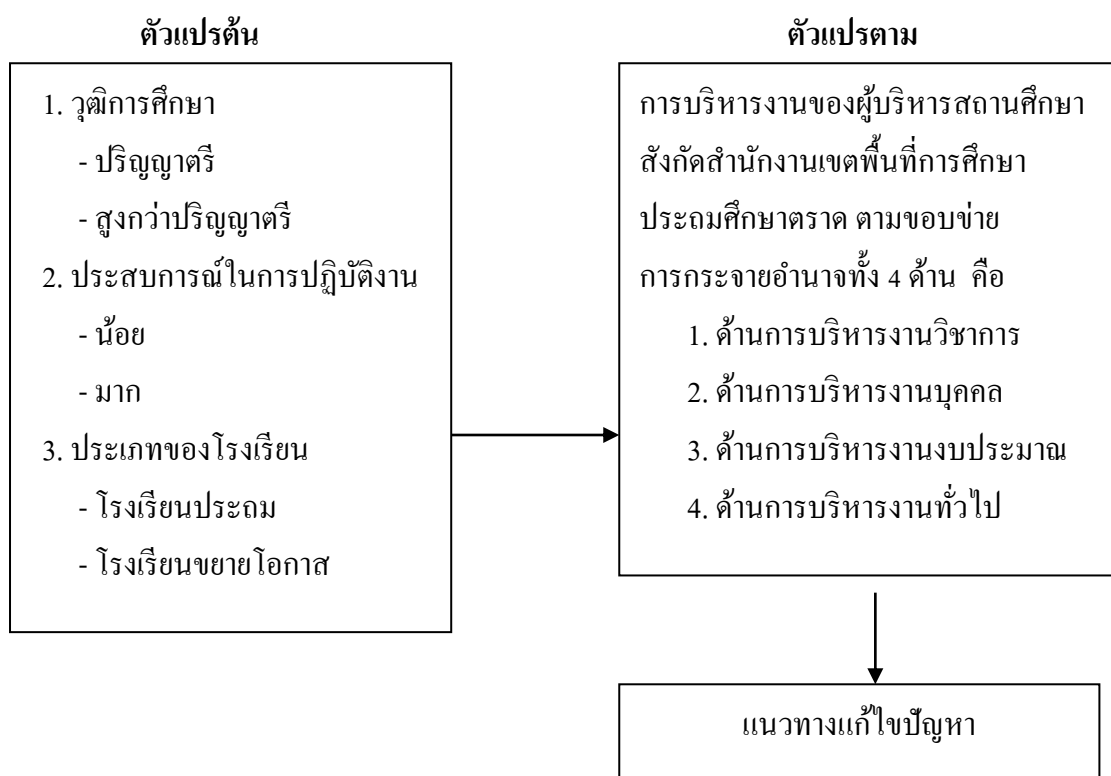
1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีอะไรบ้าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกัน
2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกัน
3. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มากำหนด เป็นกรอบแนวคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 1,693 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 525 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ประสบการณ์น้อย

3.1.2.2 ประสบการณ์มาก

3.1.3 ประเภทของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนประถม

3.1.3.2 โรงเรียนขยายโอกาส

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใน 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและภายนอกตามมาตรฐานการศึกษา และมีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ การวัดผลประเมินผล ที่ทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดตามที่กำหนด

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ รวมถึงการพัฒนา อบรม ผู้ได้บังคับบัญชา การให้ขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้โทษ แก่ผู้ประพฤติผิดกฎระเบียบขององค์กร

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การจัดตั้งงบประมาณที่ทางราชการจัดสรรให้และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตลอดจน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพเป้าหมายที่กำหนดไว้ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 1- 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครอบคลุมพื้นที่จังหวัดตราดทั้งหมด

4. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

6. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

7. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนี้

7.1 ปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับ สูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยจำแนก ประสบการณ์เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

8.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ต่ำกว่า 14 ปี

8.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

9. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่มีผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษา จำแนกประเภทของโรงเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546

9.1 โรงเรียนประถม (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

9.2 โรงเรียนขยายโอกาส (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยศึกษา เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวทางในการศึกษาโดยกำหนดตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 2.3 ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา
 - 2.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1.1 ความหมายของด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.2.1 ความหมายของด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.2.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.2.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3.3.1 ความหมายของด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3.3.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3.3.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 2.3.4.1 ความหมายของด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 2.3.4.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 2.3.4.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานทั่วไป
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ทั่วประเทศจำนวน 185 เขต สำหรับในพื้นที่จังหวัดตราด กำหนดให้มีเพียง 1 เขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจุบัน ตั้งอยู่เลขที่ 356 หมู่ 2 ถนนสุขุมวิท ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด 23000 สถานที่ทำการเป็นอาคารตึกสามชั้น (อาคาร สปจ. เดิม)

สภาพการจัดการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย ดังนี้

12.1 จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับ ให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4-5 ปี

12.2 จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (ป. 1-ม. 3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือจนจบหลักสูตร

12.3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป. 1-ม. 6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร

13. โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขตามวิถีความเป็นไทย สมกับความไว้วางใจของพ่อแม่ผู้ปกครองที่นำลูกหลานมาเข้าเรียนด้วยกระบวนการทำงานแบบเปิดโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด และรายงานผลการดำเนินงานความก้าวหน้า ต่อสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารจัดการศึกษาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำนวนนักเรียนทุกสังกัด จำแนกรายชั้น เพศ และห้องเรียน ปีการศึกษา 2559

ชั้น	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด			
	ชาย	หญิง	รวม	ห้อง
อนุบาล 3 ขวบ	0	0	0	0
อนุบาล 1	1294	1167	2461	126
อนุบาล 2	1186	1120	2306	129
รวมก่อนประถม	2480	2287	4767	255
ประถมศึกษาปีที่ 1	1451	1318	2769	137
ประถมศึกษาปีที่ 2	1366	1175	2541	134
ประถมศึกษาปีที่ 3	1436	1179	2615	133
ประถมศึกษาปีที่ 4	1360	1270	2630	131
ประถมศึกษาปีที่ 5	1316	1176	2492	132
ประถมศึกษาปีที่ 6	1371	1206	2577	132
รวมประถมศึกษา	8300	7324	15624	799
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1587	1499	3086	91
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1522	1577	3099	91
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1299	1376	2675	88
รวม ม.ต้น	4408	4452	8860	270
มัธยมศึกษาปีที่ 4	577	874	1451	41
มัธยมศึกษาปีที่ 5	478	797	1275	41
มัธยมศึกษาปีที่ 6	404	721	1125	40
รวม ม.ปลาย	1459	2392	3851	122
รวมทั้งสิ้น	16647	16455	33102	1446

(ข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2558)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียนทุกคน

สพป.ตราด พัฒนาคูณธรรมนักเรียน โดยการจัดค่ายคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ “เยาวชนไทย ทำดีถวายในหลวง” และการจัดอบรมคุณธรรมนำความรู้สู่เศรษฐกิจพอเพียงแก่นักเรียนทุกคนทุกโรงเรียนในสังกัดทั้ง 19 ศูนย์เครือข่าย ทั้งนี้ ได้รับงบประมาณ สนับสนุนจากสำนักงานจังหวัดตราด เป็นจำนวน 1,435,000 บาท

สพป.ตราด พัฒนาการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ไทย โดยจัดประชุมปฏิบัติการครูผู้สอนประวัติศาสตร์ มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนระดับเขตพื้นที่ รวบรวมภูมิปัญญาไทยที่ดี ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในจังหวัด และจัดเสวนา จัดตั้งชมรมการละเล่นพื้นบ้านของจังหวัดตราด

สพป.ตราด ขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม และวิถีชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับหลักสูตรสถานศึกษากับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งจัดค่ายส่งเสริมกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สพป.ตราด พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนว โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกมิติ เช่น การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวแก่ผู้บริหาร โรงเรียน ครูประจำชั้น ครูแนะแนว การอบรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) การอบรมป้องกันปัญหายาเสพติด การจัดกิจกรรมสัปดาห์เยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อรวมพลังบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความรักและเมตตา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับ ทั้งเด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคันและพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา งานการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษ

สพป.ตราด ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้และโครงการพัฒนาโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมทุกโรงเรียน การสนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนแกนนำทุกโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียน การอบรมการผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษที่เรียนร่วมให้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำ

นอกจากนี้ยังมีการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ และการจัดค่ายสร้างสรรค์สติปัญญาสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางด้าน การเรียน การอ่าน

สพป.ตราด ดำเนินโครงการตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ อย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงข้อมูลผ่านสื่อหลากหลายช่องทางให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง จัดตลาดนัดหนังสือให้บริการ โรงเรียนในการเลือกซื้อหนังสือ กำกับ ติดตามข้อมูล ทุกระยะ จนโครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

สพป.ตราด ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย โดยจัดประชุมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาหลักสูตร แกนกลาง พัฒนาการนำความคิดสู่ห้องเรียน เสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ พัฒนาอัจฉริยภาพด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำหรับการพัฒนาการศึกษาปฐมวัย จัดให้มีการประเมินพัฒนาการนักเรียนปฐมวัย ที่จบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ปีการศึกษา 2551 ประเมิน โรงเรียนศูนย์เด็ก ปฐมวัยต้นแบบ และเครือข่ายประจำอำเภอ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนว BBL การเพิ่มความเข้มแข็งโรงเรียนเป้าหมายที่จัดการศึกษาปฐมวัยกรณีขาดแคลนครูปฐมวัย/ ปัญหาคุณภาพเด็กปฐมวัย และการพัฒนาพ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัย

สพป.ตราด ดำเนินการจัดงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน โดยจัดประกวดแข่งขัน และคัดเลือกนักเรียนเป็นตัวแทนระดับจังหวัด เข้าร่วมแข่งขันและแสดงศักยภาพความสามารถ ในระดับภูมิภาคที่จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการแข่งขันปรากฏว่าโรงเรียนในสังกัดได้รับรางวัล การแข่งขัน 42 โรงเรียน คือ เหรียญทอง 66 เหรียญ เหรียญเงิน 64 เหรียญ เหรียญทองแดง 27 เหรียญ และรางวัลชมเชย 10 รางวัล นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่ชนะเลิศเป็นตัวแทนระดับภาค เข้าร่วมการแข่งขันระดับประเทศ 6 กิจกรรม โดยกิจกรรมเกมสร้างสรรค์จากคอมพิวเตอร์ ช่วงชั้นที่ 4 ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับประเทศ

สพป.ตราด ดำเนินโครงการประเมินทบทวนคุณภาพและมาตรฐานโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 และส่งเสริมการนิเทศเชิงปฏิบัติการ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนพร้อมรับ การประเมินภายนอกรอบที่ 2 นอกจากนี้ยังมีการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2551 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน

(O-NET) มาทบทวน วิเคราะห์ โดยจัดประชุมครูวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนศูนย์เครือข่าย เพื่อหาแนวทางการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษาาร่วมกัน

สพป.ตราด ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กโดยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น การจัดสรรงบประมาณ การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตราด และระดับกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก (Cluster) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน

สพป.ตราด ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูตามกลุ่มสาระต่าง ๆ และดำเนินการจัดสอบคัดเลือกพนักงานธุรการตามโครงการคืนครูให้นักเรียน จัดอบรมครูธุรการที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อปรับพื้นฐานความรู้ เตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีพนักงานธุรการที่มีคุณภาพกระจายอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

สพป.ตราด ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โดยพัฒนาครูหลักสูตรการใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การใช้อินเทอร์เน็ต และการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรการติดตั้ง ซ่อมบำรุง คู่มือรักษาคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

สพป.ตราด เป็นเจ้าภาพในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดตราดโดยมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดตราดเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดที่เอื้อและตอบสนองความต้องการของจังหวัด

สพป.ตราด สนับสนุนการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคล โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกัน 3 องค์กรคณะบุคคล คือคณะ กตปน. คณะกรรมการเขตพื้นที่ และ อ.ก.ค.ศ. เพื่อจัดทำเครื่องมือติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและกลยุทธ์ สพฐ. และ 3) ห้องเรียนคุณภาพ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี

สพป.ตราด ดำเนินการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามมาตรฐาน SBM (6 ตัวชี้วัด) โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินฯ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวน 5 ชุด ผลการประเมิน

พบว่า สถานศึกษาประเภทที่หนึ่งทั้ง 10 โรงผ่านการประเมินในระดับดี-ดีมากทุกโรง (ค่าเฉลี่ย 2.75 ขึ้นไป)

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ปีงบประมาณ 2559

วิสัยทัศน์ (แผนปฏิบัติการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากร วัยเรียนทุกคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

1. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
3. ยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล
4. พัฒนาผู้เรียน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย และการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ
5. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและ การจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เป้าประสงค์

ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคนดี มีคุณธรรมอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งเป็นระบบ โรงเรียนได้รับการยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การที่จะบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ได้นั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะจะเป็นผู้กำหนดนโยบายของการศึกษา กำหนดจุดหมายตลอดจนวางแผนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม ซึ่งการที่จะปฏิบัติได้ตามที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวคิดการบริหารการศึกษา เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักการศึกษาต่างก็ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ซึ่งมีทั้งแตกต่างและคล้ายกันเช่น ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความหมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน สำหรับ กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 22-28) ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารจัดการในระบบโรงเรียนคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในด้านการวางแผน การบริหาร งานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ งานบริการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานจัดการศึกษาให้ครบถ้วนตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งมีดัชนีชี้วัดสภาพความสำเร็จที่สำคัญ ดังนี้

1. เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์
2. รูปแบบการดำเนินงานและการจัดการ
3. แผนการดำเนินงาน
4. สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่
5. บุคลากร
6. การสนับสนุนและการนิเทศ
7. การติดตามและประเมินผล
8. ระบบข้อมูลสารสนเทศ
9. การสื่อสารประสานงานและประชาสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา
 อย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล
 และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ
 และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 8)
 กล่าวว่า ถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดี
 ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย
 ที่วางไว้ ซึ่งการบริหารการศึกษานั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงาน
 ต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มี
 ส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ
 ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัด
 การศึกษาในสถานศึกษา โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ

ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น
 จะเห็นได้ว่า งานการบริหารการศึกษานั้นเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางมาก ซึ่งนักการศึกษา
 หลายท่านได้ให้ทัศนะ และแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของงานมีทั้งที่มีลักษณะ
 ใกล้เคียงและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

บุญจันทร์ จันท์เจียม (2548, หน้า 13-14) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารการศึกษาไว้
 และมีความเห็นว่า งานการบริหารการศึกษามีงานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ คือ 1) งานด้านหลักสูตร
 และการสอน 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่
 5) งานงบประมาณและธุรการ และ 6) งานสัมพันธ์ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้แบ่งขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาไว้ 4 งาน
 คือ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล และ 4) งานการบริหาร
 ทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้ง
 งานหลักและงานสนับสนุน งานหลัก คือ งานการบริหารวิชาการ ส่วนงานรองเป็นงานสนับสนุน
 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พอจะสรุปงานการบริหารการศึกษาได้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ
 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไปตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามหมวด 5 มาตรา 39 ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้สนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 163)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารการศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 163)

1.1 ความหมายของด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 163)

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2526, หน้า 13 อ้างถึงใน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดมวลประสบการณ์ให้เด็ก และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึงการบริหารสถานศึกษาโดยจัดให้มีกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหาร การศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 163)

จากการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 1) ได้จัดลำดับความสำคัญ ของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้น้ำหนักถึง ร้อยละ 40

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ คือ เป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา

1.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานวิชาการ

เมื่อพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 1) การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล ส่วนจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 145) กล่าวถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการไว้ว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) การวิจัยในชั้นเรียน 3) การสอนซ่อมเสริม 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน ประกอบด้วย

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.3.1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3.1.2 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.3.1.3 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.3.1.4 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

1.3.2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.3.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา

1.3.3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

1.3.3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

1.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1.3.4.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3.4.2 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่
ผลงาน การวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

1.3.5 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.3.5.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

1.3.5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
ในการจัดการเรียนรู้

1.3.6 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย

1.3.6.1 ส่งเสริมให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

1.3.6.2 ประเมินผลการพัฒนาใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.7 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

1.3.7.1 การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายใน
สถานศึกษา

1.3.7.2 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.3.8 การแนะแนวการศึกษา ประกอบด้วย

1.3.8.1 การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา
โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน

1.3.8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอน
ทุกคนในสถานศึกษา

1.3.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.3.9.1 จัดระบบ โครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา

1.3.9.2 กำหนดกฎเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตาม
มาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่
การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1.3.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

1.3.10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

1.3.10.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น

1.3.11 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ

1.3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมกับชุมชนกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษามีเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เผยแพร่ผลงานการวิจัย การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เน้นแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษาและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการที่จะบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

2.1 ความหมายของด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทาง การวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลา ที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย งานที่สำคัญ ๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และนิตยาพร เสมอใจ, 2547, หน้า 152) สำหรับธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 247) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น ๆ

2.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 234) กล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลคือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน บุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจ สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร จะใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมี ความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน เป็นสำคัญ

2.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และความต้องการของสถานศึกษา โดยอาจเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน ขณะเดียวกันก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 21) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทนการประสานประโยชน์ และการชำระรักษาไว้ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 236) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การพัฒนา 5) การชำระรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38-40) ได้กำหนดขอบข่ายการงานในการบริหารงานบุคคลไว้ประกอบด้วยงาน 5 งาน ได้แก่

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- 2.3.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- 2.3.1.2 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.1.3 แจงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

2.3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- 2.3.2.1 ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา
- 2.3.2.2 สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2.3.2.3 จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- 2.3.3.1 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3.3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้

2.3.3.3 การพิจารณาความดีความชอบ

2.3.3.4 การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

2.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.3.5 การออกจากราชการ

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารงานบุคคลนั้น มีภาระงานที่สำคัญ ๆ ที่สถานศึกษาควรปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา มีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสถานศึกษา มีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง และมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้ มีการดำเนินการพิจารณา ความดีความชอบ และมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

เป็นที่ทราบกัน โดยทั่วไปว่า การบริหารงานงบประมาณมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันการบริหารงานงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ด้วย การที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

3.1 ความหมายของด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจ

เอกชนก็ตาม (ประพันธ์ สุริหาร, 2542, หน้า 47) นอกจากนี้ ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2537, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากร การบริหาร การจัดทำแผนแบบสมบูรณ์และจัดทำให้เป็นเครื่องมือในการบริหารในการวางแผนหรือกำหนดแผนงานที่วางไว้

3.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานงบประมาณ

จากสารบัญญัตินหมวด 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 60 และ 61 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้เป็นการจัดสรรให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษาตามแผนงาน โครงการและหมวดเงิน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั่ว ๆ ไป มิใช่ รายหมวดเหมือนเดิม และยังกำหนดไว้ด้วยว่าให้จัดเงินสมทบแก่ ผู้เรียนที่มีความจำเป็นในสังคมอีกด้วย ซึ่งแต่เดิมไม่เคยจัดสรรให้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 59) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ทำให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยการกระจายอำนาจดังกล่าวต้องรวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณการเงิน เพราะมีเช่นนั้นการกระจายอำนาจ จะไม่มีประโยชน์ การกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณให้มีการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวตรงไปยังสถานศึกษา จะเป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการบริหารงานงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน (Block Grant) ให้เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามจำนวนนักเรียน สถานศึกษาจะมีอำนาจและอิสระในการใช้เงินมาก และถ้ามีเงินเหลือสถานศึกษาก็สามารถเก็บงบประมาณและทรัพยากรไว้ต่อไปได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 127)

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การกระจายอำนาจ การบริหารงานงบประมาณไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจในเรื่อง การบริหารงานงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้

3.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานงบประมาณ

จะเห็นได้ว่างานการบริหารงานงบประมาณนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้จะกระทบกระเทือนต่อสถานศึกษาและผู้บริหารเอง เพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ฅรงค์ สัจพันธ์โรจน์ (2537, หน้า 25-27) กล่าวว่า การดำเนินงานบริหารงานงบประมาณนั้นมีขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ 1) เงินนอกงบประมาณ 2) เงินงบประมาณ 3) เงินรายได้แผ่นดิน 4) รายงาน 5) การรับเงิน 6) การจ่ายเงิน 7) การเก็บรักษาเงิน 8) การควบคุมและการตรวจสอบ และ 9) การประเมินผล การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 225) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานการเงิน 2) การบริหารงานการบัญชี 3) การบริหารงานพัสดุ และ 4) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39) กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ 7 งาน ประกอบด้วย

3.3.1 การจัดทำและเสนอของงบประมาณ ประกอบด้วย

- 3.3.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 3.3.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 3.3.1.3 การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.3.2 การจัดสรรงบประมาณ ประกอบด้วย

- 3.3.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 3.3.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 3.3.2.3 จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
- 3.3.2.4 เสนอแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

3.3.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน

และผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 3.3.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
- 3.3.3.2 จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง
- 3.3.3.3 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.3.3.4 ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

และจัดทำรายงานประจำปี

3.3.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 3.3.4.1 การจัดการทรัพยากร

3.3.4.2 ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษา

3.3.4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์

3.3.4.4 วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการรายได้

และสินทรัพย์ และจัดทำทะเบียนข้อมูล

3.5 การบริหารการเงิน

3.5.1 การเบิกเงินจากคลัง

3.5.2 การรับเงิน

3.5.3 การเก็บรักษาเงิน

3.5.4 การจ่ายเงิน

3.5.5 การนำส่งเงิน

3.5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

3.6 การบริหารบัญชี

3.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

3.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

3.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ด้วยความเห็นชอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ โดยการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนากาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษาการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำเป็นสารสนเทศ 2) การจัดสรรงบประมาณ โดยการจัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส โดยกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนการกำกับ ตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง สำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีการศึกษา 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษา เพื่อใช้

ทรัพยากรร่วมกัน และการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการรายได้และสินทรัพย์ และจัดทำทะเบียนข้อมูล 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยการจัดทำระเบียบการใช้สินทรัพย์ ที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไปไว้พอสังเขป ดังนี้

4.1 ความหมายของด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 64) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2547 ก, หน้า 197) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษา อื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงาน บุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของด้านการบริหารงานทั่วไป

งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 64) นอกจากนี้ งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการกระจาย อำนาจทางการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้งานการบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุน การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ

และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38- 40) ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

4.3.1 การดำเนินงานธุรการ ประกอบด้วย

4.3.1.1 การวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.3.1.2 การวางแผนออกแบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

4.3.1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้

4.3.1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4.3.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.4 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประกอบด้วย การประสานงานกับชุมชน และท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4.3.4 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย

4.3.4.1 ดำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.4.2 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.4.4 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน

4.3.4.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับ สถานศึกษาอื่นกับ
เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.3.5 งานเทคโนโลยีสารสนเทศติดตามผลการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลสารสนเทศ
ของสถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม

4.3.6 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

4.3.7 การจัดระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วย การวางแผนการจัดระบบ
การควบคุมภายในสถานศึกษาและปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ

4.3.8 งานบริการสาธารณะ ประกอบด้วย

4.3.8.1 มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการสาธารณะ

4.3.8.2 สถานศึกษาประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับ
บริการ

4.3.9 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย

4.3.9.1 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการงานการศึกษาด้านต่าง ๆ
ของสถานศึกษา

4.3.9.2 ติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้
อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

4.3.10 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป
ประกอบด้วย การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ
การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

4.3.11 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3.12 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.3.13 การรับนักเรียน

4.3.14 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ
และตามอัธยาศัย

4.3.15 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.3.16 การประชาสัมพันธ์

4.3.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไปเป็นการดำเนินกิจกรรมสนับสนุน
การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบุคคล ให้เกิด

ความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพผู้เรียน ดังนั้นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพในผู้เรียนให้ได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทของโรงเรียน ตามรายละเอียดดังนี้

1. วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาของครูเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 24-28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและขยายโอกาส พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (โดยพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนจากอัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน) และพบว่า ในระดับมัธยมศึกษา มีครูวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าในอัตราส่วนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ระดับประถมศึกษา พบว่าโรงเรียนที่ครูมีวุฒิป.กศ. สูง หรือสูงกว่าจำนวนมาก นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อัตราการเรียนต่อสูง และเรียนต่อสูง ส่วนนักเรียนที่ครูมีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. สูง จะมีผลในทางตรงกันข้าม นอกจากนี้การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ สัดส่วนของครูที่มีวุฒิต่ำ สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านครู ได้แก่ วุฒิของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของโรงเรียน

เจริญชัย กิตติพิรเดช (2544, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานวิชาการ พบว่า วุฒิการศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า วุฒิการศึกษาในการบริหารงานย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าย่อมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ต่ำกว่า ผู้วิจัยจึงใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

2. ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังตัวอย่างงานวิจัยดังนี้

เอกภพ ชรรมาธิกุล (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้กำกับการและบรรยากาศองค์การของกองกำกับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ในกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สังกัดกรมตำรวจ เมื่อจำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งพบว่า ข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจระดับประทวน-พลตำรวจมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้กำกับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด แบบอัตนนิยม และแบบประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแบบเสรีนิยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัมพรศรี เอี่ยมตระกูล (2542) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาการบริหารงานระดับก่อนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานต่างกัน

สมชาย สหชัยรุ่งเรือง (2539 อ้างถึงใน บัจมา ปรีชาวัฒน์ชัย, 2546) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาต่างกัน

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2541) ได้ศึกษาปัญหาแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสพการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการบริหารงานมากและน้อยมีปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากเอกสารงานวิจัยที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญ น่าสนใจและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. ประเภทของโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็นประเภทของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 และโรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 3 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 3 ลักษณะของโรงเรียนทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกัน ทั้งโครงสร้างและภาระงาน น่าจะทำให้เกิดความแตกต่างกัน จากผลการวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2542, หน้า 96) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ปัญหาทาง

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ขยายโอกาส และไม่ขยายโอกาส โดยรวมแตกต่างกัน งานวิจัยของ สมุทร์ สมปอง (2537) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบสภาพโรงเรียนและปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานของ โรงเรียนทั้ง 2 สังกัด มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงาน เนื่องจากโรงเรียนทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกัน ทั้ง โครงสร้างและภาระงาน ย่อมส่งผลใน การปฏิบัติงาน ในหน้าที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550) การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหาร งานวิชาการ ปัญหาของผู้บริหารงานสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ เรื่องของบุคลากรในสถานศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่มีความทันสมัยและชุมชนและท้องถิ่นไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านการบริหารงบประมาณปัญหาของผู้บริหาร สถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการในโรงเรียน รองลงมา บุคลากรขาดความรู้ในกฎระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ การระดม ทรัพยากรเป็นไปได้อย่างยากเนื่องจากอยู่ในชุมชนที่ยากจน และขาดข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และจำเป็นต่อการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือมีครูไม่ครบชั้นเรียน รองลงมา ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูมีภาระหน้าที่อื่นนอกจากสอนมาก เกินไป และครูส่วนใหญ่ไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านการบริหารทั่วไป ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ ชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนขาดความพร้อมที่จะ สนับสนุนโรงเรียน รองลงมา ขาดแคลนบุคลากรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี ภารกิจ ไม่ชัดเจนยากต่อการบริหารจัดการ และสภาพอาคารเรียนชำรุดทรุดโทรมและไม่เพียงพอ

วรรณรัตน์ ทายิดา (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัญหาด้านบริหารวิชาการในโรงเรียน คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตร บ่อยทำให้เกิดความสับสนและความเข้าใจในการปฏิบัติ รวมทั้ง โครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศมีน้อยและบุคลากรขาดความรู้

โสวัฒน์ เหลาธรรม (2548) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมมีปัญหามากที่สุด คือ ขาดทักษะและความรู้ ในการจัดทำหลักสูตร

สุกิจ อินแก้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาอำเภอป่า จังหัดน่าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ปัญหาการสรรหาบุคลากรและการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของ โรงเรียนได้ และสถานศึกษามีข้อจำกัด ด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการอาจเนื่องมาจากสถานศึกษา บางแห่งตั้งอยู่ในท้องที่ห่างไกล กั้นดง ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

ยงยุทธ เขื่อนแก้ว (2548 อ้างถึงใน สุกิจ อินแก้ว, 2548, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหาร ฐาน โรงเรียนตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ปัญหาด้านการบริหารบุคคลไม่มีความเป็นอิสระในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารทั่วไปเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสำรวจ ปัญหาความต้องการจำเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป การสำรวจจัดหา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานต่างๆ ของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารศึกษาวิเคราะห์ โครงสร้างภารกิจดำเนินงานปริมาณคุณภาพและสภาพของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา และมีการบริหาร วางแผนบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

สังัด ประวุฒิ (2546) ศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่จำแนก

ตามวุฒิการศึกษาและต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทีป โตสารเดช (2549) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ยุพิน กอศรี (2551) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพักษุมิพิสัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพักษุมิพิสัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และบุคลากรโรงพยาบาลพักษุมิพิสัยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สาคร สิทธิโชติ (2549) ได้ศึกษาสภาพและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสรรหาบุคลากรและด้านระเบียบวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วุฒิชัย ไชยรัตน์ (2549) ได้ศึกษาสภาพและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 ที่มีตำแหน่งต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

อรทัย จันทร์เหลือง (2548) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงใน จำนวน 55 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

นภาพร มุลศรี (2547) ที่ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การม ช่วยสุข (2545) ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โสวรัช แสนสำราญ (2549) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรของโรงเรียนเอกชนที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนจังหวัดจันทบุรี รายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

สเปนเกอร์ (Spengler, 2000 อ้างถึงใน มณเฑียร น้อยบุคดี, 2549, หน้า 54) ได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการด้านการเงินของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า มีความจำเป็นที่ผู้จัดการต้องทราบที่มาของการศึกษาเพื่อจะกำหนดรูปแบบของการศึกษาในอนาคตได้ คำนี้ถึงการบริหารจัดการโรงเรียนแบบบูรณาการและการบริหารการเงินโรงเรียน การบริหารงบประมาณโรงเรียนเป็นองค์ประกอบจำเป็นมากต่อการจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณการเงินของโรงเรียนในช่วงแรก คือ การวางแผนโดยการสำรวจภาพรวมเกี่ยวกับโรงเรียนก่อน นำเป้าหมายและแผนงบประมาณที่ได้ไปกำหนดภารกิจและวิสัยทัศน์ ยังมีการปฏิบัติการและแผนเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจรูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณ ในช่วงที่ 2 เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการและในระยะสุดท้ายเป็นการควบคุมหรือการจัดทำบัญชี นอกจากนี้การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างประหยัดควรได้รับการกำหนดเป็นการจัดการโรงเรียนในเบื้องต้นอีกด้วย

มันกา (Manca, 1998) ได้ทำการศึกษาการเงินของโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเขตพื้นที่ การศึกษาที่คัดเลือกกว่าประสบความสำเร็จ จากการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ยังคงมีปัญหาการเงิน
2. มีการนำหนี้ระยะสั้นบางรายไปเพิ่มในกระแสเงินสด
3. ทางรัฐแต่งตั้งผู้รับเงินไปรับผิดชอบการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา
4. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นนายจ้างในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
5. ไม่มีการวางแผนการเงินในระยะยาว
6. ในบางกรณีขาดการติดต่อสื่อสาร
7. มีการกู้เงินของรัฐในการดำเนินการ
8. หัวหน้าไม่ได้ใส่ใจให้เข้าใจกระจ่างแจ้งถึงตำแหน่งทางการเงินของเขตพื้นที่

การศึกษาต่าง ๆ

รปาตราโซน (Ripatrzone, 1999) ได้ทำการศึกษา กรณีศึกษา เรื่อง การวางแผนการเงินของโรงเรียนระดับท้องถิ่นสแตนโฮป การศึกษาในครั้งนี้ได้สำรวจความคิดเห็นในการใช้ตัวชี้วัดที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกและใช้วิธีการทางนิเวศ ในการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนปัญหาที่ศึกษา ได้แก่

1. การพยากรณ์ระยะยาว (3 ปี) ขององค์ประกอบหลักของงบประมาณภายในสามารถจะให้ข้อมูลที่มีความหมายแก่คณะกรรมการการศึกษาและองค์กรบริหารส่วนกลางในการวางแผนการเงินของโรงเรียนในท้องถิ่นได้หรือไม่ คำตอบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือสามารถให้ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้รวบรวมข้อมูลที่เป็นแนวโน้มมาอธิบายแรงขับเคลื่อนของงบประมาณโรงเรียน

2. การพยากรณ์ระยะยาว (3 ปี) ของตัวชี้วัดทางการเงินภายนอก สามารถให้ข้อมูลที่มีความหมายแก่คณะกรรมการการศึกษาและองค์กรบริหารส่วนกลางในการวางแผนการเงินของโรงเรียนท้องถิ่นหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า สามารถให้ข้อมูลได้ พบว่า มีตัวชี้วัดภายนอกมากมายมีความสัมพันธ์กับขบวนการงบประมาณของโรงเรียนสแตนโฮป ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้จะไม่ถูกพิจารณาเลยถ้าไม่ใช้รูปแบบการวางแผนนี้

3. การเปรียบเทียบปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกระยะยาวจะสามารถให้ข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการการศึกษาและองค์กรบริหารส่วนกลางในการวางแผนการเงินของโรงเรียนในท้องถิ่นหรือไม่ การศึกษาพบว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการทำนายรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อการวางแผนได้ ข้อมูลในการทำนายรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อการวางแผนได้

กอนซาเลส (Gonzales, 1998) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อเรื่องงบประมาณและการเงินของโรงเรียน การพัฒนาแบบมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ออมเงินของโรงเรียนได้เป็นก้อนใหญ่ บางคนออมได้เกินกว่า 10,000 บาท ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถใช้จ่ายเงินออมในการจัดงบประมาณของปีถัดไป และสามารถใช้จ่ายเงินลงโรงเรียนในการลงทุนที่มีดอกผล และพบอีกว่า ปัจจัยหลักที่เป็นตัวกำหนดค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับนักเรียนคือ ตัวทรัพย์สิน ผู้ทำการศึกษาเห็นว่าถ้าจะให้เกิดความเป็นธรรมจะต้องทำให้ปัจจัยในเรื่องทรัพย์สินเป็นกลาง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียน และสมรรถภาพที่ดีของผู้บริหารจะส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุเป้าหมายดังแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินงานตามขั้นตอนวิธีการวิจัย แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 1,693 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 303) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 313 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของโรงเรียน แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนได้ประเภทโรงเรียน ขยายโอกาสจำนวน 39 โรงเรียน และโรงเรียนประถม จำนวน 88 โรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของโรงเรียน	ประชากร	
	ข้าราชการครู	กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู
เปิดสอนช่วงชั้น 1, 2	852	158
เปิดสอนช่วงชั้น 3	841	155
รวม	1693	313

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของข้าราชการครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามรายด้านดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเป็นระดับและใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

มีการบริหารงานน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักเป็น	1 คะแนน
มีการบริหารงานน้อย	ให้น้ำหนักเป็น	2 คะแนน
มีการบริหารงานปานกลาง	ให้น้ำหนักเป็น	3 คะแนน
มีการบริหารงานมาก	ให้น้ำหนักเป็น	4 คะแนน
มีการบริหารงานมากที่สุด	ให้น้ำหนักเป็น	5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามรายด้านดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Check list)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องด้วยตนเองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากแนวทางตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด และสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมการบริหารจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้าน การบริหารงานทั่วไป

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ เนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงโดยนำไปหาค่า IOC (Index of item-objective congruence) ซึ่งได้ค่า IOC รายข้อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2.3 นายนิคม เสงี่ยมสุข ผู้อำนวยการ โรงเรียน
บ้านป้องกันตนเอง อำเภอบ่อไร่
จังหวัดตราด

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .66 -1.00 มาใช้เป็น
แบบสอบถามแล้วนำมาเสนอต่อประธาน และคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไข
เป็นขั้นตอนสุดท้าย

3. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่า
อำนาจจำแนกและแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้
จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่า
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.69

3.2 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
(Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น .94

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 313 ฉบับ ไปยังข้าราชการครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
ตามโรงเรียนต่าง ๆ และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืน
ด้วยตนเอง

- 1.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. การจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น มาใช้วิเคราะห์ต่อไป
 - 2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อบนที่กลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม
 - 2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของข้าราชการครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 75)

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.49 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 -2.49 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปร
คือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน โดยใช้ทดสอบค่าที
(*t*-test)

4. การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนวณหา
ค่าความถี่ (Frequency)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
เป็นรายข้อโดยใช้ค่าสหพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item-total correlation)

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน ใช้การทดสอบค่าที (t -test) โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนด
สัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าที

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง 313 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 313 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	293	93.61
สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.39
รวม	313	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	162	51.76
ประสบการณ์มาก	151	48.24
รวม	313	100.00
ประเภทโรงเรียน		
โรงเรียนประถมศึกษา	158	50.48
โรงเรียนขยายโอกาส	155	49.52
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่จบปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 93.61 จบสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานประสบการณ์น้อย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 ประสบการณ์มาก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 48.24 และจำแนกตามประเภทโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ผลปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.68	.75	มาก	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.64	.73	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.63	.71	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.56	.75	มาก	4
รวม	3.63	.67	มาก	-

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.78	0.92	มาก	3
2. การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	3.85	0.87	มาก	1
3. การดำเนินงานแนะแนวการศึกษาโดยให้มีความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา	3.69	0.91	มาก	5
4. การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	3.49	0.93	ปานกลาง	10
5. การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้	3.65	0.95	มาก	7
6. การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน	3.81	0.92	มาก	2
7. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.59	0.93	มาก	8
8. จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.57	0.87	มาก	9
9. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	3.67	0.89	มาก	6
10. มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	3.74	0.88	มาก	4
รวม	3.68	.75	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ปัญหาการส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการบริหารงาน ด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทาง ของเขตพื้นที่การศึกษา	3.81	0.84	มาก	1
2. การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ด้านงบประมาณของสถานศึกษา	3.57	0.93	มาก	9
3. การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา	3.57	0.92	มาก	8
4. การกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผน ปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาส อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.64	0.97	มาก	6
5. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ ของสถานศึกษา	3.65	0.87	มาก	4
6. การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้ และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล	3.75	0.79	มาก	2
7. การบริหารงานด้านการเงินของสถานศึกษาเป็นแบบมุ่งเน้น ผลงาน	3.64	0.78	มาก	5
8. การบริหารงานด้านการบัญชีของสถานศึกษาซึ่งไม่ได้รับ การตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด	3.59	0.82	มาก	7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
19. การจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหา ของสถานศึกษา	3.71	0.84	มาก	3
20. การประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี	3.50	0.85	ปาน กลาง	10
รวม	3.64	.73	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนา การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษา ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูลและการจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา	3.45	0.89	ปาน กลาง	9
2. การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลแก่บุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ ให้ไปปฏิบัติงาน	3.60	0.81	มาก	6

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุผลพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา	3.52	0.85	มาก	7
4. การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.61	0.76	มาก	5
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา	3.86	0.72	มาก	1
6. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.66	0.79	มาก	4
7. การดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม	3.69	0.97	มาก	3
8. การจัดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยของบุคลากร	3.47	0.97	ปานกลาง	8
9. การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.82	1.03	มาก	2
รวม	3.63	0.71	มาก	

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับ ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา การดำเนินการ ทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัด สวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	<i>n</i> = 313		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนออกแบบงานธุรการและการลดขั้นตอน การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	3.34	1.15	ปาน กลาง	11
2. การนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการ และการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชนทั่วไป	3.50	0.90	ปาน กลาง	8
3. การติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม	3.41	0.82	ปาน กลาง	10
4. การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา	3.59	0.88	มาก	5
5. การประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มา ขอรับบริการของสถานศึกษา	3.47	0.88	ปาน กลาง	9
6. การติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อ ให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	3.64	0.92	มาก	3
7. การส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาของสถานศึกษา	3.51	0.86	ปาน กลาง	7
8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา	3.69	0.79	มาก	2
9. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	3.55	0.94	มาก	6
10. การดำเนินการส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา	3.63	1.00	มาก	4
11. การส่งเสริม สนับสนุนงานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ ในงานอื่น	3.86	0.87	มาก	1
รวม	3.56	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 8 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหา การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาและการติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภท ของโรงเรียน ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยทดสอบค่าที (t -test) ผลปรากฏดังตารางที่ 9-15

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี ($n = 293$)				สูงกว่าปริญญาตรี ($n = 20$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ	3.70	0.75	มาก	1	3.48	0.74	ปาน กลาง	3
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.66	0.72	มาก	2	3.40	0.89	ปาน กลาง	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.63	0.71	มาก	3	3.60	0.67	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.56	0.76	มาก	4	3.60	0.72	มาก	2
รวม	3.64	0.67	มาก		3.52	0.72	มาก	

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามาก รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 293)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 20)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.70	0.75	3.48		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.66	0.72	3.40	0.89	1.54	.13
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.63	0.71	3.60	0.67	0.21	.84
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.56	0.76	3.60	0.72	-0.23	.82
รวม	3.64	0.67	3.52	0.72	0.75	.46

จากตารางที่ 10 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์				ประสบการณ์			
	น้อย		ระดับ		มาก		ระดับ	
	(n = 162)		อันดับ		(n = 151)		อันดับ	
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.62	0.73	มาก	1	3.75	0.77	มาก	1
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.57	0.77	มาก	3	3.72	0.68	มาก	2
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.60	0.70	มาก	2	3.66	0.72	มาก	3
			ปาน					
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.48	0.76	กลาง	4	3.65	0.74	มาก	4
รวม	3.57	0.67	มาก		3.69	0.67	มาก	

จากตารางที่ 11 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก
มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามาก รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ น้อย		ประสบการณ์ มาก		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 162)</i>		<i>(n = 151)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.62	0.73	3.75	0.77	-1.47	.140
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.57	0.77	3.72	0.68	-1.72	.090
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.60	0.70	3.66	0.72	-0.69	.490
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.48	0.76	3.65	0.74	-1.96	.490
รวม	3.57	0.67	3.69	0.67	-1.64	.100

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประเภทโรงเรียน							
	โรงเรียนขยายโอกาส				โรงเรียนประถมศึกษา			
	<i>(n = 155)</i>				<i>(n = 158)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.63	0.81	มาก	1	3.74	0.69	มาก	2
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.57	0.82	มาก	3	3.71	0.63	มาก	3
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	0.77	ปาน กลาง	4	3.76	0.62	มาก	1
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.61	0.86	มาก	2	3.51	0.63	มาก	4
รวม	3.58	0.76	มาก		3.68	0.57	มาก	

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีดังนี้

โรงเรียนขยายโอกาส มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ

โรงเรียนประถมศึกษา มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ขยายโอกาส (n = 155)		โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 158)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.63	0.81	3.74		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.57	0.82	3.71	0.63	-1.75	.081
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	0.77	3.76	0.62	-3.20*	.001
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.61	0.86	3.51	0.63	1.14	.254
รวม	3.58	0.76	3.68	0.57	-1.25	.213

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารวิชาการ

	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	42
2	การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	31
3	การดำเนินงานแนะแนวการศึกษาโดยให้มีความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา	16
4	การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	0
5	การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้	7
6	การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน	27
7	ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3
8	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	8
9	ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	5
10	มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา	23
	รวม	162

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารวิชาการ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และการส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1 การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา	13
2 การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษา	10
3 การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา	16
4 การกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสอย่างถูกต้องและต้องเป็นปัจจุบัน	7
5 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาโดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ขอสถานศึกษา	4
6 การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล	14
7 การบริหารงานด้านการเงินของสถานศึกษาเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามระดับ	2
8 การบริหารงานด้านการบัญชีของสถานศึกษาซึ่งไม่ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	7
9 การจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	14
10 การประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี	12
รวม	99

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงบประมาณ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล การจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา และการศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานบุคคล

	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจ ของสถานศึกษา	23
2	การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมี การมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงาน	34
3	การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุผลพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา	3
4	การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4
5	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทางการศึกษาและสถานศึกษา	18
6	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ	21
7	การดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	43
8	การจัดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยของบุคลากร	36
9	การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	26
	รวม	205

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารงานบุคคล เรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม การจัดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยของบุคลากร และการแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. การวางแผนออกแบบงานธุรการและการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	16
2. การนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน	4
3. การติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมอย่างดียิ่ง	8
4. การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา	7
5. การประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการของสถานศึกษา	5
6. การติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	23
7. การส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา	3
8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้น่าอยู่	18
9. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	0
10. การดำเนินการส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา	25
11. การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น	17
รวม	126

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการบริหารงานทั่วไป เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา การติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้น่าอยู่ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน จำนวน 313 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากประเภทของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 303) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามเกี่ยวกับศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำนวน 30 คน เพื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .60-.87 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่าที (t -test)

สรุปผล

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

1.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริม

ให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

1.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนา การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียน ข้อมูล และการจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตามลำดับ

1.4 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และการติดตามประเมิน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. เรียงลำดับแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงานวิชาการ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และการส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงบประมาณ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล การจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา และ การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ด้านการบริหารงานบุคคล เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปัญหาการจัดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยของบุคลากร และปัญหาการแจ้งภาระงานมาตรฐาน

คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลแก่บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ด้านการบริหารงานทั่วไป เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ปัญหาการติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้และปัญหาการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายด้านการจัดการศึกษาไม่ต่อเนื่องเปลี่ยนแปลงบ่อยตามรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ทำให้การพัฒนาการศึกษามีทิศทางที่ไม่แน่นอน ตลอดจนนโยบายด้านการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มอบหมายให้โรงเรียนมีความหลากหลายเปลี่ยนแปลงและขาดการประเมินผลติดตามอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ (มติชนออนไลน์, 2553) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เปิดเผยเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2553 ว่าที่ประชุมผู้บริหารองค์กรบริหารหลักของศธ. ได้รับทราบผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคลทั่วประเทศ ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งผลประเมินปรากฏว่า ผลประเมินผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคล มีผู้เข้าประเมินทั้งสิ้น 37,522 คน ด้านความรู้และสมรรถนะการบริหารการศึกษาสามารถทำคะแนนได้ใน กลุ่มสูง 6,112 คน คิดเป็น 16.29%, กลุ่มกลาง 15,426 คน คิดเป็น 41.12% และกลุ่มต้น 15,984 คน คิดเป็น 42.59% ด้านการเป็นผู้นำและคุณธรรม จริยธรรม ทำคะแนนได้ในกลุ่มสูง 26,824 คน คิดเป็น 71.48%, กลุ่มกลาง 6,128 คน คิดเป็น 16.34% และ กลุ่มต้น 4,570 คน คิดเป็น 12.18% ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ทำคะแนนได้ในกลุ่มสูง 534 คน คิดเป็น 1.43%, กลุ่มกลาง 1,410 คน คิดเป็น 3.76% และกลุ่มต้น 35,578 คน คิดเป็น 94.81% จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ด้านความรู้

และสมรรถนะการบริหารการศึกษาผู้บริหารส่วนใหญ่จะจัดอยู่ในกลุ่มต้น และด้านภาษาและเทคโนโลยีส่วนมากจะอยู่ในกลุ่มต้นเช่นเดียวกัน

1.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรภาคด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550) การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ปัญหาของผู้บริหารงานสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ เรื่องของบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีความทันสมัย และชุมชนและท้องถิ่นไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้ วรรณรัตน์ ทายิดา (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัญหาด้านบริหารวิชาการในโรงเรียน คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรบ่อยทำให้เกิดความสับสนและความเข้าใจในการปฏิบัติ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ด้านโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศมีน้อยและบุคลากรขาดความรู้ โสวัณน์ เหลาธรรม (2548) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมมีปัญหามากที่สุด คือ ครูขาดทักษะและความรู้ในการจัดทำหลักสูตร

1.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรภาคด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนการบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา ปัญหา

การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล และการจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนต้องจัดโครงสร้างการบริหารงานตามแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิคบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป จึงทำให้มีบุคลากรหรือกรรมการรับผิดชอบปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจการวิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงบประมาณได้ และผู้ที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นผู้อาวุโส ยึดติดอำนาจและแนวคิดเก่า ไม่ปรับบทบาทและวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ขาดการศึกษาระเบียบและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาก็มีบทบาทหน้าที่หลายบทบาทนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีเวลากำกับ ติดตาม นิเทศ ประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงบประมาณได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550) การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการในโรงเรียน รองลงมา บุคลากรขาดความรู้ในกฎระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ การระดมทรัพยากรเป็นไปได้อย่างยากเนื่องจากอยู่ในชุมชนที่ยากจน และขาดข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการบริหาร นอกจากนี้ สเปนเกอร์ (Spengler, 2000 อ้างถึงใน มณเฑียร น้อยบุคดี, 2549, หน้า 54) ได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการด้านการเงินของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า มีความจำเป็นที่ผู้จัดการต้องทราบที่มาของการศึกษา เพื่อจะกำหนดรูปแบบของการศึกษาในอนาคตได้ คำนี้ถึงการบริหารจัดการโรงเรียนแบบบูรณาการและการบริหารการเงินโรงเรียน การบริหารงบประมาณโรงเรียนเป็นองค์ประกอบจำเป็นมากต่อการจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณการเงินของโรงเรียนในช่วงแรก คือ การวางแผนโดยการสำรวจภาพรวมเกี่ยวกับโรงเรียนก่อนนำเป้าหมายและแผนงบประมาณที่ได้ไปกำหนดภารกิจและวิสัยทัศน์ ยังมีการปฏิบัติการและแผนเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจรูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณ ในช่วงที่ 2 เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการและในระยะสุดท้ายเป็นการควบคุมหรือการจัดทำบัญชี นอกจากนี้การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างประหยัด ควรได้รับการกำหนดเป็นการจัดการโรงเรียนในเบื้องต้นอีกด้วย

1.3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความชัดเจนจัดอบรมตามงบประมาณ ไม่มีการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ รวมทั้ง มีการโยกย้ายอัตราของบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550) การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ มีครูไม่ครบชั้นเรียน รองลงมา ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูมีภาระหน้าที่อื่นนอกจากสอนมากเกินไป และครูส่วนใหญ่ ไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ สุกิจ อินแก้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาอำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ปัญหาการสรรหาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการ ของโรงเรียนได้ ประกอบกับ ขงยุทธ เชื้ออินแก้ว (2548 อ้างถึงใน สุกิจ อินแก้ว, 2548, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหารฐาน โรงเรียนตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ปัญหาด้านการบริหารบุคคลไม่มีความเป็น อิสระในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา

1.4 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และการติดตามประเมิน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไป

และสถานศึกษาหลายแห่งมีบุคลากรน้อยจึงมอบหมายให้บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยหรือเพิ่งได้รับบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ซึ่งขาดประสบการณ์ในการทำหน้าที่รวมทั้งงานบางอย่างมีความหลากหลายซับซ้อนในการปฏิบัติ ตลอดจนต้องมีการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ในปีหนึ่งมีปริมาณที่มากและหลายเรื่อง ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่หลายโรงเรียนขาดสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานบางอย่าง และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารทำให้การบริหารเกิดความขัดข้องในการดำเนินงานและการประสานงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อุบล เพียรพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารทั่วไปเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป การสำรวจจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างภารกิจดำเนินงาน ปริมาณคุณภาพและสภาพของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา และมีการบริหารวางแผนบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา นอกจากนี้ สุกิจ อินแก้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาอำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาบางแห่งตั้งอยู่ในท้องที่ห่างไกล กั้นดง ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550) การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ ชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนขาดความพร้อมที่จะสนับสนุนโรงเรียน รongลงมา ขาดแคลนบุคลากรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี ภารกิจไม่ชัดเจน ขาดต่อการบริหารจัดการ และสภาพอาคารเรียนชำรุดทรุดโทรมและไม่เพียงพอ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มาก รongลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าจะให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความคล้ายคลึงกันและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ จึงทำให้นุเคราะห์การที่มีวุฒิการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ ประวุฒิ (2546) ศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาและต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ประทีป โดสารเดช (2549) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ นอกจากนี้ นางยุพิน กอศรี (2551) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัจชมภูมิพิสัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพัจชมภูมิพิสัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามาก รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาลักษณะของงานเป็นลักษณะที่เป็นงานประจำจึงทำให้นุเคราะห์ที่มีประสบการณ์มากและน้อย มีปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เรื่องการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สาคร สิทธิโชติ (2549) ได้ศึกษาสภาพ

และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ วุฒิชัย ไชยรัตน์ (2549) ได้ศึกษาสภาพและการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีตำแหน่งต่างกันและ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นอกจากนี้ ยุพิน กอศรี (2551) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่าง และอรรถัย จันทรเหลือง (2548) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากรเทศบาลตำบลเขื่องใน จำนวน 55 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสดำเนินการตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามาก และรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสดำเนินการ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากวิทยากรภายในและภายนอก มีการติดตามนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดต่าง ๆ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ขนาดโรงเรียน ต่างกัน จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร มูลศรี (2547) ที่ศึกษาความพร้อมของโรงเรียน ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ คารม ช่วยสุข (2545) ทำการวิจัย เกี่ยวกับเรื่อง ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการครูในการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ โสวัรัช แสนสำราญ (2549) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากร ของโรงเรียนเอกชนที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนจังหวัดจันทบุรี รายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประเภทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันมีการวางโครงสร้าง ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน โดยในระดับมัธยมที่มีบุคลากรที่มีมากกว่าในระดับประถมศึกษา จะมีการแบ่งสายงานในการทำงานอย่างชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามสายงานการบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับ วิเศษ พลอาจทัน (2549) ได้ศึกษาปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สถานศึกษาที่มี ขนาดต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสาคร สิทธิโชค (2549) ได้ศึกษาสภาพและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสรรหาบุคลากรและด้านระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกด้านมีระดับปัญหา มาก ดังนั้นจะต้องหาแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา โดยต้องทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงาน วิชาการต้องมีการส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้

สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

3. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณจะต้องพัฒนาศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนา การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล และการจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา

4. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ และมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความ โปร่งใส เป็นธรรม

5. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานต้องส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และการติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารในการรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในท้องถิ่นต่อไป

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารที่มีต่อการจัดการศึกษากับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับคุณภาพของผู้เรียน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: อรุณงลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- การม ช่วยสุข. (2545). *ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- เจริญชัย กิตติพิริยะ. (2544). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2546). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2537). *การจัดทำอนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: บริษัทการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และนิตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพร มูลศรี. (2547). *ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ประจักษ์ ทองแจ่ม. (2550). การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประทีป โดสารเดช. (2549). ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2542). หลักการบริหาร. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. (2526). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. สารพัฒนาหลักสูตร, 18(1), 8-14.
- เพชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณเฑียร น้อยบุคดี. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มดิชนออนไลน์. (2553). ตะลึง!ครู-ผู้บริหาร โรงเรียนดกกราวูด คะแนนประเมินสมรรถนะต่ำกว่า 60%. เข้าถึงได้จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?Newsid
- ยุพิน กอศรี. (2551). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัจจภูมิพิสัย. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช

- วรรณรัตน์ ทายิดา. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2541). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550) *สภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2550 การแก้ปัญหาการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของครุวม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิเศษ พลอาจพัน. (2549). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิชัย ไชยรัตน์. (2549). *สภาพและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สังัด ประวุฒิ. (2546). *ศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย สหชัยรุ่งเรือง. (2539). *ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมุทร์ สมปอง. (2536). *การเปรียบเทียบสภาพโรงเรียนและปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดพิษณุโลก*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาคร สิทธิโชติ. (2549). *สภาพและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (2553). *แผนปฏิบัติการประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2553.*

เข้าถึงได้จาก www.tratedu.org

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาดุสิต. (2558). *รายงานสภาพการจัดการศึกษา ประจำปี การศึกษา 2559.* ดุสิต: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาดุสิต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แนวคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา การศึกษา ขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สุกิจ อินแก้ว. (2548). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ภูมิศึกษาอำเภอบัว จังหวัดน่าน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

โสวรัช แสนสำราญ. (2549). *ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

โสวัฒน์ เหลาธรรม. (2548). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี.* งานนิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- อรทัย จันทร์เหลือง. (2548). *ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัมพรศรี เอี่ยมตระกูล. (2542). *ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ระดับก่อนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เอกภพ ธรรมาธิกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้กำกับการและบรรยากาศ องค์การของกองกำกับการตำรวจ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Gonzales, K. J. (1998). High school principals' knowledge of school budgeting and finances: Implications for professional development. *Dissertation Abstracts International*, 58(12), 4507-A.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Manca, D. S. (1998). School finance: A study of selected school districts that have successfully emerged from receivership. *Dissertation Abstracts International*, 58(08), 3014-A.
- Ripatrazzone, L. M. (1999). A case in ecological financial planning: The stanhope school district. *Dissertation Abstracts International*, 59(07), 2282-A.
- Spengler, J. J. (2000). Guidelines for the financial management of schools. *Dissertation Abstracts International*, 60(12), 80-90.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการทำวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.1345

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวรุจิรา ถือสัตย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55990291 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

ผู้อำนวยการศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศช 6621.8/ว.1345

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ด้วย นางสาวรุวิญา ถือสัตย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55990291 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์วัดกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์ จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

ผู้อำนวยการศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.1345

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ด้วย นางสาววิญา ถือสัตย์ นิตติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55990291 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์ จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

อำนาจจำแนกรายชื่อ (r) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.80	21	.60
2	.76	22	.75
3	.83	23	.75
4	.75	24	.71
5	.83	25	.61
6	.77	26	.66
7	.67	27	.72
8	.72	28	.79
9	.80	29	.70
10	.77	30	.82
11	.80	31	.68
12	.79	32	.65
13	.77	33	.64
14	.80	34	.68
15	.79	35	.74
16	.76	36	.72
17	.79	37	.79
18	.80	38	.63
19	.85	39	.66
20	.68	40	.87

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากความคิดเห็นของข้าราชการครู

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็น โดยตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารการศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวรุจิญา ถือสัตย์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี

3. ประเภทของโรงเรียน

- () โรงเรียนเปิดทำการสอนระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2
- () โรงเรียนเปิดทำการสอนระดับช่วงชั้นที่ 3

ตอนที่ 2

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ท่านเกี่ยวข้องอยู่ว่ามีการบริหาร อยู่ในระดับใดจากระดับการบริหาร 5 ระดับ ดังนี้

- 5 ระดับการบริหาร มากที่สุด
- 4 ระดับการบริหาร มาก
- 3 ระดับการบริหาร ปานกลาง
- 2 ระดับการบริหาร น้อย
- 1 ระดับการบริหาร น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ประเด็นการพิจารณา	ระดับ				
	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
การพัฒนาหลักสูตร โดยการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตาม ความเหมาะสม	5	4	3	2	1
	✓				

หมายความว่า การพัฒนาหลักสูตร โดยการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม มีอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารงานวิชาการ					
1	การจัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
2	การส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
3	การดำเนินงานแนะแนวการศึกษาโดยให้มีความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา					
4	การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
5	การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้					
6	การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน					
7	ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
8	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
9	ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น					
10	มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา					

แนวทางของการบริหารงานด้านวิชาการ (โปรดระบุข้อที่เป็นแนวทางในเรื่องใดเป็นอันดับต้น ๆ)

.....

.....

.....

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารงบประมาณ					
11	การศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนา การบริหารงาน ด้านงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา					
12	การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ด้านงบประมาณของสถานศึกษา					
13	การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา					
14	การกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาส อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
15	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษา					
16	การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล					
17	การบริหารงานด้านการเงินของสถานศึกษาเป็นแบบ มุ่งเน้นผลงาน					
18	การบริหารงานด้านการบัญชีของสถานศึกษาซึ่งไม่ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด					
19	การจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา					
20	การประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี					

แนวทางของการบริหารงานด้านงบประมาณ (โปรดระบุชื่อที่เป็นแนวทางในเรื่องใดเป็น
อันดับต้น ๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารงานบุคคล					
21	การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา					
22	การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงาน					
23	การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุผลพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา					
24	การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
25	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา					
26	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ					
27	การดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบและมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม					
28	การจัดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยของบุคลากร					
29	การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					

แนวทางของการบริหารงานด้านบุคคล (โปรดระบุชื่อที่เป็นแนวทางในเรื่องใดเป็นอันดับ
ต้น ๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารงานทั่วไป					
30	การวางแผนออกแบบงานธุรการและการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
31	การนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน					
32	การติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม					
33	การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา					
34	การประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการของสถานศึกษา					
35	การติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้					
36	การส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา					
37	การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					
38	การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย					
39	การดำเนินการส่งเสริมกิจการนักเรียนของสถานศึกษา					
40	การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น					

แนวทางของการบริหารงานด้านงานทั่วไป (โปรดระบุชื่อที่เป็นแนวทางในเรื่องใด
เป็นอันดับต้น ๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
13	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วย ความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน								
14	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียน สามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย								
15	คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัย ได้อย่างเปิดเผย								

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ
การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน				
2	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา				
3	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของตนเอง และผู้ร่วมงานอย่างอิสระ				
4	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน				
5	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จ				
6	ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงานของโรงเรียน				
7	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหา ข้อบกพร่องในการทำงาน				

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น
เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน				
2	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน				
3	คณะครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว				
4	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น				
5	คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่				
6	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน				
7	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ				

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	สภาพการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน				
2	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน				
3	คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ				
4	คณะครูในโรงเรียนสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง				
5	คณะครูในโรงเรียนมีความรักและหวังดีต่อกัน				
6	คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง				
7	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้				

6. การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ ความสามารถของกันและกัน				
2	คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน				
3	คณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ				
4	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน				

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน				
6	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้				
7	คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
8	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรุวิญา ถือสัตย์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด 23000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	229 ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด 23130
ตำแหน่งและหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา