ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

สุริดา หลังจิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
พ.ศ. 2556

Efficiency and Effectiveness Administration of school Administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office

SURIDA LANGJI

A Thesis Study Submittedin Partial Fulfillment of

The Requirements for the Master of Education

Field in Educational Administration

Graduate School

YalaRajabhat University

2013

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	Efficiency and Effectiveness Administration of school Administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office
ผู้ทำวิทยานิพนธ์	สุริดา หลังจิ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

(ดร.จรุณี เก้าเอี้ยน)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.สมจิตร อุดม)

.....กรรมการ

(ดร.จรุณี เก้าเอี้ยน)

.....กรรมการ

(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ดร.สันติ บุญภิรมย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกสรี ลัดเลีย)

วันที่ 8 เดือน ต.ค. พ.ศ. 56

"ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา"

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุริดา หลังจิ

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ดร. จรุณี เก้าเอี้ยน ประธานกรรมการ
2. ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ กรรมการ
3. รองศาตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน และ(4) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1.การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก

4. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานด้านวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ด้านการบริหารงบประมาณผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน และควรมีการการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านการบริหารบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน และด้านการบริหารทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนและควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Abstract

Thesis title	Efficiency and Effectiveness Administration of school Administrators Under the NarathiwatPrimary Educational Service Area Office
Researcher	SuridaLangji
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2013

Thesis Advisors

1. Dr. Jarunee Kao-ian
2. Dr. NaowaratTreephaiboon
3. Assoc. prof. Dr. SantiBunphirom

The objectives of this research were (1) to study the efficiency and the effectiveness administration of the school administratorsas perceived by teachers (2) to compare the efficiency and the effectiveness administration of the school administratorsas perceived by teachers (3) to figure out the correlation between the efficiency and the effectiveness administration of the school administratorsas perceived by teachers and (4) to assess the suggestions of the teachers. The samples of this research were 369 teachers under the Narathiwat Primary Educational Area Office. Data were collected through questionnaire and were analyzed by using the percentage, average, standard deviation, t-test, f-test and also the correlation coefficient of Pearson.

The results of the research were as followed

1.The level of the efficiency and the effectiveness administration of the school administrators in overall and in each aspect were at a high level.

2.The comparison of efficiency and the effectiveness of the school administratorsin 4 aspects mentioned above in overall were no any differences.

3.The correlation between the efficiency and the effectiveness administration of the school in overall had the positive correlation at a very high level

4.The processing of the suggestions regarding the administration of the school administrators under the Narathiwat Primary Educational Area Office showed that the efficiency administration of the school administrators in academic affair, the school administrators should

form the academic act, emphasize and develop the local curriculum and supervise on education regularly. He also should form the plan to spend the money and reporting on the budget used, specify the material needed and maintain all supplies in school as well as produce the currently financial accounting in budget management. Furthermore, in the personnel management, the school administrators should inform the teachers about the process of improving salary rate, assist them to make a teachers' personal records and the process of recruitment new teachers should be clearly justify. Lastly, the general administration aspect, the school administrators should improve the standard of teachers' performance, nourish the school environment, provide a good learning facilities, increase creative activities and lessen the behavior of punishment on students. While the effectiveness administration of the school administrators pointed that firstly student aspect, the school administrators should produce the students who have systematic thinking, creative thinking, good making decision, enable in solving the problems and qualify all the skills required by the curriculum. Secondly school aspect, the school administrators should produce the environment with learning atmospheres and encourage the school to be a social learning. Thirdly teacher factor, the school administrators should encourage teachers in conducting classroom research, raise the awareness of self responsibility and perform their duty at a full potential and lastly the guardian aspect, the school administrators should inform the school information to the board of school committees regularly.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของอาจารย์ที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุดจาก ดร.จรุณีเก้าเอี้ยน ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์และรองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการดำเนินงานด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ดร.สมจิตรอุดมประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความกระจ่างแนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบและเสนอแนะข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบ พระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือและทำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบ พระ คุณครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

สุริดา หลังจิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ซ

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

1. ขอบเขตด้านประชากร 5

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา 6

3. ขอบเขตด้านตัวแปร 6

3.1 ตัวแปรต้น 6

3.2 ตัวแปรตาม 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 10

1. ทฤษฎีการบริหาร 10

2. การบริหารสถานศึกษา 14

3. มาตรฐานการศึกษาของชาติ 41

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 47

5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน 54

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 59

1. งานวิจัยในประเทศ 59

2. งานวิจัยต่างประเทศ 61

กรอบแนวคิดการวิจัย 63

สมมติฐานการวิจัย 63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64

1. ประชากร 64

2. กลุ่มตัวอย่าง 64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 67

1. ลักษณะของเครื่องมือ 68

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ 68

การเก็บรวบรวมข้อมูล 70

การวิเคราะห์ข้อมูล 70

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 70

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 72

2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ 72

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 72

แผนปฏิบัติการวิจัย 73

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 74

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 74

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย..... 104

อภิปรายผล..... 108

ข้อเสนอแนะ..... 113

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 113

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป..... 114

บรรณานุกรม..... 115

ภาคผนวก..... 121

ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ..... 122

ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรง (Validity)..... 126

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 132

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)..... 142

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย..... 144

ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษาที่ให้ทดลองเครื่องมือ..... 148

ภาคผนวก ช รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการวิจัย..... 150

ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 158

ประวัติผู้ทำการวิจัย..... 161

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	65
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา.....	66
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.....	67
4	แสดงกิจกรรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการวิจัย	73
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	75
6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน.....	77
7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานวิชาการ.....	78
8	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงบประมาณ.....	79
9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานบุคคล	81
10	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ า ประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานทั่วไป	83
11	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน.....	85

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผ ลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้เรียน	86
13	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับ ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านสถานศึกษา	87
14	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านครูผู้สอน.....	88
15	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผ ลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้ปกครองและชุมชน	89
16	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามเพศของครูผู้สอน.....	90
17	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน.....	91
18	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	92
19	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	93

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามเพศของครูผู้สอน	94
21	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน	95
22	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	96
23	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน	97
24	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส	98
25	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส	99

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการบริหารตามวงจรเดมิ่ง	16
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	63

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆด้านโดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การค้าระหว่างประเทศรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องปรับตัวให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์อันท้าทายในทุกๆ ด้าน (เอกรินทร์ สี่มหาศาล, 2545 : 11) การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยที่ผ่านมาได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้ชัดทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศหลายด้าน แต่ขณะเดียวกันได้ส่งผลกระทบในทางลบหลายประการเช่นกัน การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดมีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องและทั่วถึงประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จในทุกด้าน ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาประเทศไม่ว่าด้านใดก็ตามจะต้องอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนก็คือ กระบวนการทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 1)

จากการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ด้านของโลก ทั้งในด้านของการจัดการศึกษา จึงกำเนิดยุคๆหนึ่งในวงการศึกษา คือ ยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยพระราชบัญญัตินี้มีความมุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาพัฒนาไปทั้งระบบ (Whole School Approach:WSA) ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สุพล วังสินธ์, 2545 : 29)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่างๆ มีความแตกต่างกันทั้งด้านมาตรฐานและด้านคุณภาพ สถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่นิยมของผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยทั่วไปแล้วจะอยู่เฉพาะในกรุงเทพมหานครหรือเมืองใหญ่ๆ สถานศึกษาเหล่านี้จะมีครูผู้สอนที่ดีมีคุณภาพ ความแตกต่างกัน

หลากหลายของคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพครูผู้สอนจึงส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาและก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งโอกาสและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดช่องว่างทางอาชีพและการดำรงชีวิตของคนในสังคม (ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, 2546 : 2) สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการศึกษาและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำแนวนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติให้มากที่สุด เพื่อให้สมดังเจตารมย์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ว่า “ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ” ตามมาตรา 39 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดและด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 33)

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำรายงานความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ปี 2544 โดยจัดให้การศึกษาเป็น 1 ใน 5 ขององค์ประกอบของการจัดอันดับด้านประสิทธิภาพของรัฐ ผลปรากฏว่าความสามารถด้านการศึกษาของไทยอยู่ในอันดับที่ 44 จาก 49 ประเทศ ซึ่งเป็นอันดับที่ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ฮ่องกง เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์และมาเลเซีย แต่สูงกว่าอินเดีย อินโดนีเซียและจีน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2545ก : 4) สามารถระบุได้ว่าการศึกษาไทยกำลังตกอยู่ในวิกฤติ จากสภาวะและปัญหาของการศึกษาไทย พบว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยให้บริการไม่ทั่วถึงทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ แม้รัฐจะลงทุนเพื่อการศึกษามากแต่สัดส่วนคนไทยที่ได้ศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่าหลายประเทศที่รัฐลงทุนการศึกษาเป็นสัดส่วนต่องบประมาณประจำปีน้อยกว่าไทย แต่การศึกษาของหลายๆประเทศนั้นประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการมากกว่า ดังนั้นรัฐควรให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการศึกษานั้นเป็นความคาดหวังที่จะให้ประชาชนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ใช้ในการประกอบอาชีพหรือเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ (วิทยากร เชียงกูล, 2544 : 126)

นอกจากนี้หากมองปัญหาด้านการศึกษาในภาพรวมของประเทศแล้วปรากฏว่าการจัดการศึกษาของไทยยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรและเมื่อกลับมามองการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็เฉกเช่นเดียวกัน โดยเปรียบเทียบจากผลการสำรวจของปัญหาการบริหารการศึกษาไทยระดับผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา 100

คน ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษาในระดับผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งงานด้านบริหารและวิชาการ พร้อมทั้งไม่มีภาวะผู้นำทางการบริหาร เช่น ผู้บริหารทำงานคนเดียว มีความขัดแย้งในสถานศึกษา ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจและไม่มีหลักในการบริหารงาน และปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษาในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บุคลากรทุกประเภทขาดขวัญและกำลังใจ ครูมีหนี้สินมาก ครูมีความเห็นแก่ตัว มีความเกรงใจ ไม่มีเหตุผล ครูที่อาวุโสปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านงานสอนและงานอื่นๆ รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เช่น ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 13-14)

ถึงแม้ว่าการจัดการศึกษาจะมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้เอง แต่ในสภาพความเป็นจริงการจัดการศึกษาของไทยนั้นเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง การบริหารการศึกษาเป็นแบบแนวตั้งนโยบายถูกกำหนดมาจากเบื้องบน มีการสั่งการมากซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ ขาดความอิสระในการคิดการแก้ปัญหาในระดับปฏิบัติ ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาที่พบ ส่งผลให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หรือแก้ปัญหาได้ไม่ทันเวลา ขาดความคิดริเริ่มได้ด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ที่มีผู้เสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสด้านการสรรหาบุคลากร ควรให้คณะครูในโรงเรียนได้มีบทบาทในการคัดเลือกครูเองเพื่อให้ได้ครูตำแหน่ง วิชาเอกและคุณภาพตามที่โรงเรียนต้องการที่แท้จริงมากที่สุด และควรมอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกในการบรรจุและแต่งตั้งครูเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรมมากที่สุด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรให้ครูได้มีโอกาสย้ายตามความสมัครใจมากที่สุดและควรให้มีการเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรมต่างๆ เช่น ค่าพาหนะ ค่าอาหาร ไม่ควรให้ครูที่เข้ารับการอบรมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนขนาดเล็กในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เนื่องจากงบประมาณโรงเรียนขนาดเล็กมีน้อย ครูควรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในด้านการจัดอบรมและเข้าร่วมสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากราชการ ควรมีการสืบสวน สอบสวนให้ยุติธรรมที่สุด และไม่มีการอคติใดๆ มากที่สุด ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจในระเบียบวินัย (เซากี มะยูโซ๊ะ, 2550 : ง-จ) และสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ควรจัดอบรมสัมมนาให้มีความรู้และมีความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรและควรให้เวลาเตรียมความพร้อม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ควรจัดอบรมให้ความรู้โดยวิทยากรผู้รู้จริง และควรพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ ควรนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่ออย่างจริงจัง และควรพัฒนา

บุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการควรวางแผนดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำและปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ ควรนิเทศ กำกับติดตามและแก้ปัญหาที่พบเห็น และกรมวิชาการควรมีรูปแบบที่ชัดเจน (สมเกียรติ เสาวคนธ์, 2551 : ก-ข) ในเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การระดมทรัพยากร ทางการศึกษา ด้านการตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ คณะกรรมการสถานศึกษา ยังมีบทบาทไม่เต็มที่ (จำนง แก้วเนื้ออ่อน, 2552 : 67-69) นอกจากนั้นในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย เนื่องจากบุคลากรมีความรู้เฉพาะ การติดตามประเมินผลยังไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ การกระจายอำนาจการตัดสินใจนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับติดตามอย่างเข้มงวดในบางจุด เนื่องจากบุคคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าจะมีค่านิยมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ แต่ยังขาดความเอาใจใส่ไม่เป็นที่ประทับใจของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3, 2555 : 11-20)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมานั้นจึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนโดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานอย่างไร ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุง พัฒนาหรือสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนโดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส มีความสำคัญและมีประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาในสังกัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารมากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบความแตกต่างกันระหว่างประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้ศึกษาวิจัย ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 342 โรงและจำนวนประชากรทั้งหมด 4,667 คน ซึ่งแบ่งตามขนาดสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำนวน 369 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งช่วงชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39 ให้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2.2 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านผู้เรียน

2.2.2 ด้านสถานศึกษา

2.2.3 ด้านครูผู้สอน

2.2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน

3. ขอบเขตของตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1-10 ปี
- 11-20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

3.1.4 ขนาดสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
- สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39 ให้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

(1) การบริหารงานวิชาการ

(2) การบริหารงบประมาณ

(3) การบริหารงานบุคคล

(4) การบริหารงานทั่วไป

3.2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านผู้เรียน

(2) ด้านสถานศึกษา

(3) ด้านครูผู้สอน

(4) ด้านผู้ปกครองและชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาความสำเร็จของผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษาและผู้ปกครองและชุมชนโดยการสอบถามครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้ตามมาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึงโดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือรักษาการแทนภายในสถานศึกษาที่มีอำนาจและทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป จนผลงานสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ลุล่วงเกิดผลคุ้มค่าสูงสุดโดยคำนึงถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย คล่องตัว รวดเร็ว ถูกต้องและประหยัด ซึ่งประสิทธิภาพการบริหารสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ดัชนีผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ซึ่งพิจารณาตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษาและผู้ปกครองและชุมชนโดยการประกันคุณภาพสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งประสิทธิผลการบริหารสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย 3 สังกัด ดังนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง อำเภอบาเจาะ อำเภอยี่งอ อำเภอรือเสาะและอำเภอศรีสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอสุไหงโก-ลก อำเภอตากใบ อำเภอแว้ง อำเภอสุไหงปาดีและอำเภอสุคิริน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอระแงะ อำเภอจะแนะและอำเภอเจาะไอร้อง

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส แบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียนออกเป็น 3 ขนาดตามหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2523 : 5)โดยจำแนกตามจำนวนผู้เรียน ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียนไม่เกิน 1-120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 121-300 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดสาระสำคัญประกอบการวิจัยเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการบริหาร (Administration Theory)
   - 1.1 ทฤษฎีคลาสสิก
   - 1.2 ทฤษฎีสมัยใหม่:ทฤษฎีระบบ
   - 1.3 ทฤษฎีของการจูงใจ
2. การบริหารสถานศึกษา (School Administration)
   - 2.1 การบริหารงานวิชาการ
   - 2.2 การบริหารงบประมาณ
   - 2.3 การบริหารงานบุคคล
   - 2.4 การบริหารงานทั่วไป
3. มาตรฐานการศึกษา (Educational Standard)
   - 3.1 ความหมายของมาตรฐานการศึกษา
   - 3.2 ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา
   - 3.3 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)
   - 4.1 ประสิทธิภาพ
   - 4.2 ประสิทธิผล
5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน (Administration of Efficiency and Effectiveness)
   - 5.1 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
   - 5.2 การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเข้าใจทฤษฎีองค์การเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากแนวความคิดที่ได้จากทฤษฎีองค์การสามารถนำไปพัฒนาสู่แนวความคิดด้านการบริหารจัดการได้ เมื่อบุคคลสามารถเข้าใจวิธีการปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์การ ก็จะเกิดเรียนรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อาจกล่าวได้ว่าที่มาของการพัฒนาทฤษฎีองค์การค่อนข้างจะใกล้ชิดกับทฤษฎีการบริหารจัดการ ทั้งข้อคิดเห็น แนวความคิดและการวิจัย ซึ่งล้วนมาจากหลากหลายสาขา เช่น ด้านเศรษฐกิจ วิศวกรรม จิตวิทยาสังคมศาสตร์ จิตวิทยาสังคมและหลักรัฐศาสตร์ที่ปรากฏในวรรณกรรมของทฤษฎีองค์การที่นำมาอ้างอิง (Organization theory literature) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 9)

1. ทฤษฎีการบริหาร (Administration Theory)

การบริหารนับว่าเป็นศาสตร์ประเภทหนึ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการปฏิบัติ ดังที่มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นและนิยามความหมายของคำว่า “ การบริหาร ” ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546 : 3) ได้กล่าวถึง การบริหารหรือการจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคสังคมความรู้และสังคมข่าวสารดำเนินอยู่ด้วยความระมัดระวังและต้องใช้ความพยายามทุกด้านเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และพลิกจากวิกฤตเป็นโอกาส พร้อมฟันฝ่าให้องค์การหรือธุรกิจนั้นดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยการควบคุมจากสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

1.1 ทฤษฎีคลาสสิก

การบริหารระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นระบบพึ่งพาอาศัยกฎเกณฑ์สายการบังคับบัญชา การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจนและขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ได้ใกล้ชิดกับการจัดการแบบระบบราชการเนื่องจากทำการศึกษาระบบราชการของรัฐบาลเยอรมัน เวเบอร์ (Weber) เป็นหนึ่งในนักทฤษฎีคนแรกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์การต่างๆ เขาไม่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจนกระทั่งงานของเขาถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1947 โดยในหลักการของระบบราชการของเขาจะกล่าวไว้ ได้แก่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545 : 28) กฎ (Rules) ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การแบ่งงานกันทำ (Division of labor) โครงสร้างตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Authority structure) ข้อผูกมัดงานแบบตลอดชีพ (Lifelong career commitment) และความมีเหตุผล (Rationality)

อองริ ฟาโยล (Henri Fayol อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 79) เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ได้นำเสนอหลักการที่เรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังนี้ คือ การแบ่งงาน (Division of labor) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) สายบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of authority) การรวมอำนาจ (Centralization) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction) หลักความเสมอภาค (Equity) การออกคำสั่ง (Order) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ค่าตอบแทน (Remuneration of personnel) ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of personnel) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual Interests to the General Interests) และความสามัคคี (Esprit de corps) ซึ่งหลักการทั้ง 14 ประการนี้ ฟาโยล (Fayol) เชื่อว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการในองค์การ อีกทั้ง ฟาโยล (Fayol) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหาร (Administrative management) เป็นแนวคิดด้านการจัดการซึ่งมุ่งที่ลักษณะหน้าที่ขององค์การและการบริหารจัดการโดยการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวทางการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวคิดทฤษฎีคลาสสิกเป็นการบริหารจัดการที่ครอบคลุมในหลักการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ การรวมอำนาจ การมีเป้าหมายเดียวกัน หลักความเสมอภาค การออกคำสั่ง ความคิดริเริ่ม ความมีระเบียบวินัย ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์มีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ ความสามัคคีรวมถึงในการบริหารระบบราชการ หน่วยงานต้องมีกฎกติกา ความไม่เป็นส่วนตัวของบุคลากร การแบ่งงานกันทำ การวางโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชา โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ข้อผูกมัดงานแบบตลอดชีพและความมีเหตุผล

1.2 ทฤษฎีสมัยใหม่ : ทฤษฎีระบบ

ระบบ (Systems) เป็นส่วนต่างๆ จำนวนหนึ่งซึ่งสัมพันธ์และขึ้นต่อกันเป็นหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุสำเร็จผลตามที่ต้องการหรือเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบหรือเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีปฏิกิริยาระหว่างกัน ซึ่งต้องใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) นอกจากสภาพแวดล้อมกระบวนการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าและการขนย้ายผลผลิต (Output) ออกสู่สภาพแวดล้อมภายนอก (Daft, 2001 : 14) ความจำเป็นของปัจจัยนำเข้าและผลผลิตนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อมโดยการมีปฏิกิริยา หมายถึง การที่บุคคลและแผนกจะต้องขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นและต้องมีการทำงานร่วมกัน องค์การประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้ คือ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2544 : 7) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Transformation process) ผลผลิต (Outputs) และการป้อนกลับ (feedback) ซึ่งตามทฤษฎีระบบของการบริหารจัดการนั้นองค์การจะใช้กระบวนการแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ระบบขึ้นกับการป้อนกลับเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีใหม่หรือทฤษฎีระบบเป็นการนำส่วนต่างๆจำนวนหนึ่งซึ่งสัมพันธ์และขึ้นต่อกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อกระทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุสำเร็จผลตามที่ต้องการ โดยมีปัจจัยต่างเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร ผลผลิตและการป้อนกลับ

1.3 ทฤษฎีของการจูงใจ

ปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ผล การศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล (เฮอร์ซเบอร์ก Herzberg อ้างถึงใน ยงยุทธ มณีรัตน์, 2547 : 131-133)

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัยประการต่างๆ ดังนี้

1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับ

1.3 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบตนเองและงาน

1.4 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.5 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่ามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้ก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการส่งสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์การที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างาน

2.4 ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อนและโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยด้านการบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงทำงานอยู่และยังรักษาไว้ไม่ให้ออกจากงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. การบริหารสถานศึกษา (School Administration)

2.1 การบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ การบริหาร ” (Administration) ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551 : 11) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐโดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐการบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวาง อย่างน้อยใน 6 หน่วยงานซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศ หน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานภาคประชาชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆเข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

อินทิรา หิรัญสาย (2552 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารในฐานะที่เป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎี หลักการและเหตุผล จำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ

มนูญ ร่มแก้ว (2553 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์ (2553 : 12) ได้กล่าวว่า การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานโดยพัฒนาให้เป็นทั้งด้านศิลป์และศาสตร์ไปพร้อมๆกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งทำหน้าที่วางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการและควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร

2.2 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารตามทัศนของนักบริหาร ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 112-116)

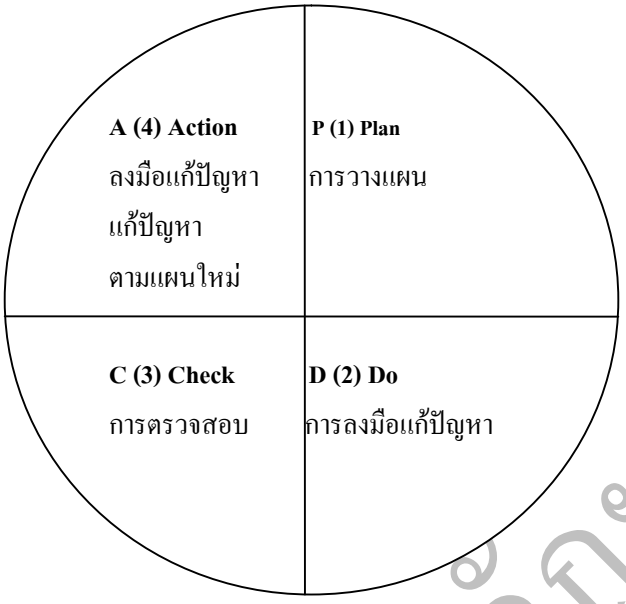
2.2.1 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของออง ริ ฟาโยล (Henri Fayol) กำหนดหน้าที่ของผู้บริหาร ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Communicating) และการควบคุมงาน (Controlling)

2.2.2 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของลูเทอร์ เอช กูลิก และลินแดลล์ เออร์วิก (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารซึ่งนำแนวคิดต่อเนื่องจากฟาโยล เนื่องจากนำไปใช้ในการบริหารแล้วพบว่าไม่มีความสมบูรณ์ บุคคลทั้งสองจึงเพิ่มเติมจากเดิมมี 5 ขั้นตอนมาเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordination) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

2.2.3 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ ฮาโรลด์ ดี คูนต์ และซีริลล์ โอดอลเนลล์ (Harold D. Koontz and Cyrill O'Donnell) ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

2.2.4 กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเอ็ดเวิร์ด เดมิ่ง (Edward Deming) ประกอบด้วยกระบวนการบริหารทั้งหมด 4 ขั้นตอนดังนี้ ได้แก่ การวางแผนแก้ปัญหา (Planning) การลงมือแก้ปัญหา (Do) การตรวจสอบดูภายว่าภายหลังจากการแก้ปัญหาแล้ว สภาพของปัญหานั้นได้ลดลงจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (Check) และการแก้ไขแผนใหม่แล้วลงมือแก้ปัญหาตามแผนใหม่ที่เสร็จแล้วตรวจสอบผลใหม่ (Action)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ภาพที่ 1 กระบวนการบริหารตามวงจรเดมิ่ง
ที่มา : สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 112-116

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการนั้นประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดทำงบประมาณ

2.3 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่างๆในการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคลในการบริการทางการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนหรือผู้ที่สนใจได้รับการพัฒนาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยตัดสินใจและเลือกใช้กระบวนการให้เหมาะสมกับทรัพยากรการบริหาร 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน (เลอศักดิ์ รัชณากร, 2545 : 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2549 : 42) แนวทางการปฏิรูปการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนที่หนึ่งคือ ส่วนภายในของการศึกษา (Internal of Education) ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครูและการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาหรือการประกันคุณภาพการศึกษาและส่วนที่สองคือ ส่วนภายนอกของการศึกษา (External of Education) ได้แก่ การปฏิรูปการ

บริหารการศึกษาหรือการกระจายอำนาจการศึกษาและการปฏิรูประบบบริหารหรือโครงสร้างการบริหารการศึกษา

กิตติ เพ็งนู (2550 : 4) ได้กล่าวว่า จากการกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา 2546 ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ

กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป. : ก) การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการนับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะ ย่อมมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ การมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม อย่างไรก็ตามการจะบริหารสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว มีแนวทางหรือเงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึง ดังนี้

1. รวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การบริหารแนวใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องรวบรวม จัดระบบและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. วางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การวางแผนมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาและนโยบายการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนและสามารถดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งการดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มที่

3. ศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระ ขณะเดียวกันก็รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตนอย่างเต็มที่เช่นกัน ดังนั้นเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเชิงกฎหมายและการตัดสินใจของตน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง รวมทั้งควรมีที่ปรึกษาทางกฎหมายคอยให้คำปรึกษาและเสนอแนะก่อนการตัดสินใจที่ตนเองขาดความมั่นใจ

4. การบริหารและการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล การศึกษาเป็นบริการกิจการสาธารณะที่มีผู้เกี่ยวข้องและได้รับผลจากการบริการจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการโดยใช้องค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. จัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ผู้บริหารจะมีอำนาจอิสระในการบริหารและตัดสินใจก็ตาม แต่อำนาจอิสระนั้นมิใช่เป็นไปโดยปราศจากการควบคุมตรวจสอบของทางราชการ โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาทั้งในช่วงก่อนใช้ ระหว่างใช้และภายหลังการใช้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องจัดทำระบบบัญชีให้ครบถ้วน ความถูกต้องตามระบบและระเบียบของทางราชการเพื่อการบริหารของตนเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสุรจิต

เงื่อนไขทั้ง 5 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีหรือจัดให้มีขึ้นเพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจของตนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มที่

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) และบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน การเรียนรู้ การประสานสัมพันธ์ การระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือผู้บริหาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3.1 การบริหารงานวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนและบริหารโรงเรียนได้ดีต้องเข้าใจงานทุกงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะงานหลักของโรงเรียนคืองานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดีและเข้าใจเนื้อหาสาระอย่างละเอียด จึงสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายประการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กมล ภู่ประเสริฐ (2545 : 6) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

ไกรศักดิ์ รักษ์ดีช่วย (2545 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่นักเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถพอที่จะนำมาเลี้ยงชีพได้ มีความสุข ความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่และช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

สมาน อัศวภูมิ (2545 : 52) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการของสถาบันต่างๆ ซึ่งออกแบบไว้ เพื่ออำนวยการให้เกิดการสอนและการเรียน ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแต่มิใช่การดำเนินการเอง ดังนั้นบุคลากรทุกคนที่อยู่ในระบบของโรงเรียนที่ต้องร่วมมือกัน เพื่อการบรรลุจุดประสงค์ กิจกรรมการบริหารต่างๆ จำต้องออกแบบให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วย

สมชาย คำปลิว (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุง พัฒนาการเรียนสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

สุวรรณ ผ่าโผน (2549 : 9) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลดังกล่าวตั้งเป้าหมายไว้ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) อันมี คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

มนูญ ร่มแก้ว (2553 : 32) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและครอบคลุมถึงความรู้ คุณสมบัติ ทัศนคติและความสามารถ ความมุ่งหมายทาการศึกษาของประเทศได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันที่ต้องการให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในด้านผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางได้กำหนดไว้

2.3.1.1 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กมล ภู่ประเสริฐ (2545 : 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อสอบเพียงอย่างเดียว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดีและมีความสุขในการ ดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในรูปของบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากน้อยขันอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนโดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวรรณ ผ่าโผน (2549 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนและถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ของการศึกษานั่นคือ นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังและสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.3.1.2 หลักการบริหารงานวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำและร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 - E) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหารแต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ก : 13-57) เสนอหลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.3.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้

โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

พิชัย ตุ้งประโคน (2551 : 1) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้งหมดประกอบด้วย 17 งาน ดังนี้ ได้แก่ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สุริพงศ์ สังข์ชัย (2552 : 2) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมี 12 ข่ายงาน ดังนี้ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานวิชาการนับได้ว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.3.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณแตกต่างกันออกไปตามกาลเวลาและลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการในแต่ละด้านซึ่งมองงบประมาณในแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกัน นักเศรษฐศาสตร์จะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้ได้อรรถประโยชน์สูงสุดโดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ นักการเมืองจะมองในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล เป็นต้น นักบริหารได้จำกัดความงบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงออกในรูปของตัวเงินสำหรับระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอนเกี่ยวกับโครงการดำเนินงานของรัฐบาล (โรงเรียนบ้านบูเกะบากง, 2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

อำนวย ทองโปร่งและศิริพงษ์ เศาภายน (2547 : 9) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเลขที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ รัฐบาลควรจะเสนองบประมาณในรูปของร่างกฎหมายต่อรัฐสภาเพื่อขออนุมัติดำเนินการต่างๆตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งในแต่ละประเทศจะมีกฎหมายกำหนดไว้ว่ารัฐบาลจะต้องทำหรือเสนองบประมาณ

อำนวย วงศ์สิงห์ (2552 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

ไอพี หะยีสาแม็ง (2552 : 11-12) ได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้ว่า แผนการใช้ทรัพยากรโดยเฉพาะตัวเงินแสดงเป็นรายรับและรายจ่ายของรัฐบาลที่เสนอต่อรัฐสภา ซึ่งงบประมาณเป็นตัวช่วยในการบริหารงานให้ได้ผลดีที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจในเรื่องการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ทั้งนี้งบประมาณเป็นตัวช่วยในการบริหารงานให้ได้ผลดีที่สุด

2.3.2.1 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนเป็นอย่างมาก ซึ่งความสำคัญนั้นสามารถจำแนกออกเป็นประเด็น ดังนี้ (เสน่ห์ เหล่าเสนา, 2544 : 48)

1. เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ ทุกงานที่รัฐบาลประสงค์ดำเนินจัดไว้ในงานงบประมาณโดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ การใช้จ่ายของรัฐบาล หากใช้จ่ายให้ดีและถูกต้องจะสามารถพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมหาศาล

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่รวดเร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ประชาชนที่เป็นธรรมโดยรัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น

5. เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเงินการคลังของประเทศโดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ

6. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่รัฐบาลจะดำเนินการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของงานและแผนงานที่รัฐบาลจะดำเนินการในแต่ละปี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ หากการวางแผนงานที่จะดำเนินการปฏิบัติแล้วนั้น แผนงานดังกล่าวจะต้องสอดรับกับแผนงานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ นับว่าเป็นการบริหารงบประมาณที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

2.3.2.2 หลักการบริหารงบประมาณ

หลักการบริหารงบประมาณรัฐบาลได้เลือกใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBB) ได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างสำนักงบประมาณและกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานตามโครงการนำร่องโครงการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณด้านการศึกษาเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการงบประมาณให้หน่วยงานมีอิสระคล่องตัวในการใช้งบประมาณให้คุ้มค่า เป็นระบบงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ได้ใช้ไปกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่และหน่วยงานปฏิบัติ (โรงเรียน) คือ จะมีการกำหนดภารกิจ ผลผลิตและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ถือเป็นเงื่อนไขสัญญาในการได้รับและใช้จ่ายงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจะจัดสรรให้เป็นเงินก้อน (Block Grant) แก่เขตพื้นที่เพื่อจัดสรรให้แก่โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้สอดรับกับภารกิจและเกิดผลผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าและเมื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วหากมีเงินเหลือก็ไม่ต้องส่งคืนคลัง สามารถเก็บไว้ใช้ในปี

ต่อไปได้ ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีขั้นตอนรัดกุมและโปร่งใส ปรับระบบการบัญชีและการเงินให้เชื่อมโยงกับการคำนวณความคุ้มค่าเทียบกับผลผลิต เน้นการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดให้มีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด (กรมสามัญศึกษา, 2544 : 6-8)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ก : 13-57) เสนอหลักการและแนวคิดการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกันและจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

2. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณโดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน

5. มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและพัฒนาการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 52) กล่าวถึงหลักการและแนวคิดในการบริหารงบประมาณ มีดังนี้ 1) ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาค 2) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ 3) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหาร และ4) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ หลักการแนวคิดการบริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ได้แก่ การบริหารที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการบริหารงบประมาณ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participation) ในรูปคณะกรรมการและหลักการบริหารจัดการต้องตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี กล่าวโดยสรุปถึงหลักการบริหารงบประมาณต้องคำนึงถึงข้อมูล ยึดหลักการกระจายอำนาจ ความเท่าเทียมเสมอภาคและมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดตาม

เป้าหมายที่วางไว้ เน้นการควบคุมรายละเอียดให้น้อยลงโดยใช้การควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์แทนการติดตามและประเมินผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษานั้นเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.3.2.3 ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณในหน่วยงานราชการไว้เป็นหัวข้อ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 39-50 อ้างถึงใน อำนวย วงศ์สิงห์, 2552 : 15-19) การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ไอพี หะยีสาแม็ง (2552 : 28) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้ คือ เป็นผู้นำในการวางแผนการใช้เงินแล้วคอยควบคุม ดูแล ตรวจสอบการใช้เงินและปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนใช้เงินแล้วคอยควบคุม ดูแลและตรวจสอบการใช้เงิน โดยมีข่ายงานที่ต้องปฏิบัติงานดังนี้คือ การจัดทำเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3.3 การบริหารงานบุคคล

การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานด้วย (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2540 : 115)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51 ; อ้างถึงใน สุมัธยา ลีนะชุนางกูร,2552 : 70) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มี

ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์และฉัตยาพร เสมอใจ (2547 : 152 ; อ้างถึงในสุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 69-70) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางการวางนโยบาย กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วยงานที่สำคัญๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 247 ; อ้างถึงใน สุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 70) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 : 3 ; อ้างถึงในสุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 69) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ การจัดหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานได้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลที่สูงสุดต่อองค์กร

2.3.3.1 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สมัยก่อนผู้บริหารไม่ให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์การขนาดเล็กไม่จัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคลเพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ไม่ยากและไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งไปให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงานมากกว่า เพราะตระหนักว่าในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ทั้งๆที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้นและก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่เอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากการผลิตขนาดเล็กภายในครอบครัวเดียวกันมาเป็นระบบการผลิตในโรงงานที่มีขนาดใหญ่และมีคนร่วมกันทำงานเป็นทีมจำนวนมาก ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลก็ยิ่งมีมากขึ้น (เสนาะ ติเยาว์, 2543 : 15-16)

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 1-3) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของ แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่งคือทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ เป้าหมายต้องสูงและสามารถทำได้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การไปถึงเป้าหมาย จะต้องมีระบบงานที่ดีเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานสำเร็จ

อย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนักอยู่สองข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในที่นี้จะกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 อย่าง ได้แก่

5.1 โลกที่ไร้พรมแดน กล่าวอย่างง่ายๆว่าปัจจุบันโลกดูเหมือนจะเล็กลงและไม่มีพรมแดนประเทศขีดกั้นไว้ในเรื่องของการขนส่ง การสื่อสาร ดนตรี เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ข่าวสารข้อมูล การใช้ชีวิต รสนิยมและการบริโภค เป็นต้น บริษัทต่างๆ จึงทำธุรกิจได้ทั่วโลกโดยมีการกีดกันน้อยลง คนสามารถไปมาหาสู่กันได้โดยไร้พรมแดน มีคนต่างเชื้อชาติทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องบริหารงานในลักษณะผู้บริหารข้ามวัฒนธรรม มีการทำงานเป็นทีมหรือบริหารงานโดยความร่วมมือกันมากขึ้น

5.2 การบริหารคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารโดยเน้นที่คุณภาพของสินค้าและบริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารคุณภาพที่เคยตรวจสอบสินค้าในตอนท้ายของกระบวนการผลิตหรือเมื่อสินค้าทำเสร็จแล้วก็เปลี่ยนเป็นตรวจสอบคุณภาพสินค้าระหว่างกระบวนการผลิตหรือเมื่อยังผลิตไม่เสร็จเพื่อปรับเครื่องจักรไม่ให้เกิดการสูญเสียขึ้น การบริหารที่เคยแก้ไขสาเหตุที่ทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพก็เปลี่ยนเป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่บุคลากร กระบวนการผลิตและตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เรียกว่า การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

5.3 การทำลายสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมนุษย์เผชิญกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นพิษอันเกิดจากการทำลายป่า อากาศ โลกร้อนขึ้น การเสื่อมสลายของโอโซน สิ่งแวดล้อมเป็นพิษปนเปื้อนอยู่ในอาหาร อากาศและมลภาวะในอากาศน้ำและในดิน เป็นต้น ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองหรือนักบริหารก็ตามจะต้องนำเอาการทำลายสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มารวมไว้ในการบริหารที่จะป้องกันหรือยุติการทำลายสิ่งแวดล้อม

5.4 การตื่นตัวทางด้านศีลธรรมและจรรยา ในปัจจุบันผู้บริหารจะถูกกดดันจากสังคม ผู้บริโภค รัฐบาลและประชาชนโดยทั่วไปให้บริหารงานที่มีศีลธรรมและจรรยาบรรณมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะสาเหตุจากการได้รับอันตรายจากการบริโภคสินค้า การโฆษณาสินค้าที่ขาดความ

รับผิดชอบ การกำหนดราคาสินค้าที่เอาเปรียบผู้บริโภค การกีดกันสินค้าหรือบริการของคู่แข่ง การใช้ข้อมูลภายในสร้างความได้เปรียบทางการค้าและการบริหารงานที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม เป็นต้น ค่านิยมขั้นพื้นฐานของสังคมคือความซื่อสัตย์ได้ขาดหายไปมากในการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น คุณภาพของสินค้าไม่เป็นไปตามข้อมูลที่แจ้งไว้ในหีบห่อสินค้า การไม่แจ้งส่วนประกอบของสินค้าอย่างครบถ้วน การตั้งราคาเกินไปกว่าคุณภาพสินค้า รองลงมาก็ได้แก่การลักขโมยสินค้า การคุกคามทางเพศ การติดยาเสพติดและการขัดแย้งในผลประโยชน์ เป็นต้น

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2547 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้จัดการในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการฝ่ายการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน ผู้จัดการฝ่ายขาย ทั้งนี้เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุมัธยาลี นะชุนางกูร (2552 : 71-73) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ตามทฤษฎีองค์กรได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น มีองค์ประกอบสำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารงาน งานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

2.3.3.2 ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายงายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาสามารถดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็น

สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยขอบข่ายงาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ,2546:51-63) การดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการบุคคลในราชการ การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ ได้แก่ การสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การแต่งตั้ง ได้แก่การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร ได้แก่การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาระเบียบวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การจัดทำทะเบียนประวัติ และการให้บริการเกี่ยวกับงานบุคคล

เนติกานต์ พัทบุรี (2552 : 30) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความคล้ายคลึงกันในแต่ละภารกิจหลักๆ และเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิผลในการจัดการที่ดี จากแนวคิดในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ที่เสนอมา กล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วยประเด็น 4 ประเด็น คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วยประเด็น 4 ประเด็น คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา

2.3.3.3 หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและการยึดหลักธรรมาภิบาล(สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545ก : 13-57)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 6 ; อ้างอิงมาจาก สุนทร อามาตย์ อ้างถึงใน สุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 76-79) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล หากมองถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานก็อาจจะดูได้จากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบกับประสิทธิภาพของการทำงานโดยตรง “ ในวงการบริหาร ทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการและวงการการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีความหมายเลยหากคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาด

ขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคลากรให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ” จากข้อความดังกล่าวจึงสรุปเป็นแนวคิดในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

1.1 การบริหารงานทั้งหลาย คน ถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด

1.2 การบริหารงานบุคคลจะดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล

1.3 การจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและจะเป็นผลให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและการพิจารณาความดีความชอบ จะต้องตระหนักและทรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม

บรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นตัวจักรสำคัญและเป็นตัวกำหนดปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นหากหน่วยงานมีคนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจแล้วจะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารงานบุคลากรเริ่มต้นมาจากระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ไม่มีระเบียบและหลักเกณฑ์เฉพาะที่แน่นอน จะรับใครหรือแต่งตั้งใครทำหน้าที่อะไร อย่างใดก็ได้ เป็นผลให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ในระยะต่อมาจึงได้พยายามปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารบุคคลที่เป็นระบบระเบียบขึ้น โดยได้มีการนำระบบการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ที่เรียกว่าระบบคุณธรรม ซึ่งยอมรับกันว่าเป็นระบบการบริหารบุคคลที่เหมาะสมกับการบริหารงานราชการมากที่สุดและได้ใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยสรุปแล้วการบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบ ดังนี้

2.1 ระบบอุปถัมภ์ เป็นการบริหารงานบุคคลที่ใช้มาแต่โบราณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญโดยคำนึงถึงพรรคพวก ญาติพี่น้อง มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1.1 การสืบสายโลหิต เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือบรรดาญาติหรือผู้สืบสายโลหิตให้ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง

2.1.2 การแลกเปลี่ยนตอบแทน เป็นการนำเอาสิ่งของหรือสินจ้างรางวัลตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งตำแหน่งหรือบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.1.3 ความชอบพอเป็นพิเศษ เป็นการพิจารณาแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดสนิทสนมหรือพวกพ้องของตนเองให้ดำรงตำแหน่ง

2.2 ระบบคุณธรรม เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้ในภาคราชการและได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมมากที่สุด โดยยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

2.2.1 หลักความสามารถ หมายถึง การยึดเอาความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคลเพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด

2.2.2 หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครเข้าทำงาน สำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน

2.2.3 หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการทำงานที่หน่วยงานให้ยึดถือเป็นอาชีพได้อย่างมั่นคง มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือออกจากงานโดยไม่มีความผิด รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

2.2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยมุ่งให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากอิทธิพลทางการเมืองใดๆ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.3.4 หน้าที่ของงานบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานทุกระดับเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับงานและผู้ปฏิบัติงานสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากร การวิเคราะห์งานอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ และเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ดังที่ อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้ (อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ, 2548 : 21-22)

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากร การบริหารเวลา บริหารคน (แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา) ของบุคคลเพื่อกระทำให้สิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น

2. การสรรหา (Recruitment) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะเข้ามาทำงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของฝ่ายบุคลากรที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายผู้บริหาร

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนการจัดหาคนเข้าทำงานที่ต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคลในการคัดเลือกเป็นการกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ

4. การบรรจุพนักงาน (Placement) หลังจากที่ผ่านการคัดเลือกมาแล้วพนักงานจะได้รับการบรรจุให้ทำงานตามความสามารถ ตามความเหมาะสม ความชำนาญและตำแหน่งที่ได้สอบคัดเลือกมา โดยปกติก่อนมีการบรรจุพนักงาน จะมีการปฐมนิเทศเพื่อเป็นการหล่อหลอมบุคลากรใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีความรู้เกี่ยวกับองค์การพอสังเขป

5. การอบรมและพัฒนา (Training and Development) การอบรมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานและเป็นการสอน ตลอดจนแนะนำการทำงานที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การให้ได้รับประสิทธิผลสูงสุด

6. การประเมินผลงาน (Performance Appraisal) เป็นการตรวจตราและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าผลงานที่ได้รับมอบหมายไปสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

7. การให้ค่าตอบแทน (Compensation) จัดได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์การ

8. การธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance) การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2535 : 15-17 ; อ้างถึงใน สุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 79-84) การบริหารงานบุคลากร มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายและหน้าที่ของการบริหารงานบุคลากรไว้อย่างกว้างขวางแตกต่างกัน ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรได้ 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความต้องการของบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากร การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 2 ; อ้างถึงในสุมัธยา ลีนะชุนางกูร, 2552 : 80) ที่กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรโดยทั่วไป ประกอบด้วย การวางนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การ

กำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดี ความชอบ วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้ออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจงานหลักๆ ในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ข่ายงาน ดังนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ

2.3.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นการวางแผนบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานธุรการ การเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ การติดตามตรวจสอบวัดผล ประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง (กรมสามัญศึกษา, 2546 : 32)

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547 : 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไป คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดหรือทุกๆ ด้าน ในสถานศึกษาหรือโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในวิชาการต่างๆ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เหมาะสมกับอัตภาพและสถานะภาพความเป็นอยู่และสามารถช่วยเหลือเพื่อนบ้าน ตลอดถึงสังคมได้

แคนโดลิและคนอื่นๆ (Candoli and et al, 1992 : 7 ; อ้างถึงในวรรณภา สาระวะดี, 2547 : 24) ได้กล่าวว่า การบริหารงานธุรการในสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

วรรณภา สาระวะดี (2547 : 24) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดหรือทุกๆ ด้านในสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีภาระงานหลักที่เกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานทั่วไปคือ การดำเนินงานธุรการ การเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ การติดตามตรวจสอบ วัดผลประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

2.3.4.1 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมสามัญศึกษา, 2546 : 56)

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547 : 24-25) ได้กล่าวว่า ความสำคัญการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกๆ ด้านในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของ

หลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานการศึกษา ทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไปเพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524 : 14 ; อ้างถึงใน หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข, 2547 : 24) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงเรียนที่เดียว เพราะการบริหารงานทั่วไปทุกๆ ด้านเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียนที่ทำการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งนั้น จุดมุ่งหมายของการบริหารทั่วไปก็เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีหรือวิชาการที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นการบริหารงานทั่วไปจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพประการใดนั้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความสำคัญแก่การบริหารงานทั่วไปและเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป ตระหนักถึงหน้าที่ของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

2.3.4.2 หลักการบริหารงานทั่วไป

หลักการและแนวคิดการบริหารงานทั่วไปมีดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 13-57)

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุดโดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไปสามารถแบ่งงานด้านต่างๆได้ดังนี้ (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 57-58) ได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและการวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานธุรการและพัสดุ การอำนวยการด้านบุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ รวมและเลิกสถานศึกษา การอำนวยการและการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานและการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 65-67) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปด้านพัสดุดังนี้ ได้แก่ วางระบบและวิธีปฏิบัติด้านการพัสดุของสถานศึกษา ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างและการจัดทำบัญชีของสถานศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณภายในสถานศึกษา

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546 : 24-25) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 15 ประการ ดังนี้ ได้แก่ การวางแผนบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานธุรการ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น งานบริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวก การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การติดตามตรวจสอบ วัดผล ประเมินผลการบริหารงานทั่วไปและการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

กรมสามัญศึกษา (2546 : 32) จำแนกขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 13 ประการ ดังนี้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายโรงเรียน การจัดองค์กร การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การดำเนินธุรการ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ การส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน การทำทะเบียนนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน และการประเมินผลงานการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64) และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 57) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบริหารทั่วไปมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64-65) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารทั่วไป ดังนี้ ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547 : 26) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนตามที่นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษาจำแนกไว้นั้น คือ การวางแผนบริหารทั่วงานไป การจัดองค์กร การดำเนินธุรการการพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ การติดาม ตรวจสอบ วัดผล ประเมินผล การบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 19 ข่ายงาน ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

3. มาตรฐานการศึกษาของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555 : 72)

3.1 ความหมายของมาตรฐานการศึกษา

มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม

และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 4)

สำนักทดสอบทางการศึกษา ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ด้วยเหตุนี้ในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากคุณภาพผู้เรียนแล้วยังได้ยึดกระบวนการบริหารจัดการที่สำคัญและที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555 : 72)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหมายความมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา (ทวีชัย บุญเติม,ม.ป.ป. : 2)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม

จากผลการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของประเทศไทยทั้งระบบ เนื่องจากมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ทั้งโดยทางตรงในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา และโดยอ้อมในรูปสมาคมผู้ปกครอง ศิษย์เก่า หรือหน่วยงาน องค์การภาครัฐภาคเอกชน รวมทั้งสถานประกอบการต่างๆ ที่เป็นผู้รับช่วงผู้จบการศึกษาสิ่งที่เห็นได้ชัดประการหนึ่ง คือ สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นตลอดจนศักยภาพของสถานศึกษา โดยอาศัยกรอบแนวทางการดำเนินงานจากหลักสูตรแกนกลาง ที่มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ระบุเพียงจุดหมายหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนกำหนดแนวการจัดไว้อย่างกว้างๆ การที่สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาด้วยตนเอง ย่อมส่งผลกระทบถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ได้มาตรฐานใกล้เคียงกันและได้ระบุให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่สังคมว่าสถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพการจัดการศึกษาไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้น (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555 : 73)

3.2 ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐานและ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา และมาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้ ทั้งนี้เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “ คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (มาตรฐานการศึกษา, 2547 : 18)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเป็นการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

3.3 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังนี้ (มาตรฐานการศึกษา, 2547 : 18)

3.3.1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตาม

เกณฑ์มาตรฐาน 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ 4) เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น และ 6) สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา นันทนาการตามจินตนาการ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 2) เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ 3) ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 4) ตระหนัก รู้คุณค่า รวมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆรอบตัว 2) มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 3) เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และ 4) ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง 2) นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง 3) กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ และ 4) มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ 2) ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ 3) ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ และ 4) ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ 2) ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 4) มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

3.3.2 มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3) ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่

ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา 4) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค 7) ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน 8) ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและ 9) ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ 3) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 4) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ 5) นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา และ 6) ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา

มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด 2) คณะกรรมการสถานศึกษากำกับติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ 3) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น 2) จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ 3) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ ความสามารถความถนัด และความสนใจของผู้เรียน 4) สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง 5) นิเทศภายใน กำกับ ติดตามตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และ 6) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่นและมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน 2) จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน และ 3) จัด

ห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและหรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 4) ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและ 6) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

3.3.3 มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.3.4 มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน “ ความรู้คู่คุณธรรม ” และ 2) ผลการดำเนินงานส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามอัตลักษณ์โรงเรียน “ความรู้คู่คุณธรรม”

3.3.5 มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม

มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) มีโครงการ กิจกรรมพิเศษเพื่อตอบสนองนโยบาย จุดเน้น ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน “การยกระดับโรงเรียนสู่สากล ” และ 2) ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย “การยกระดับโรงเรียนสู่สากล”

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งต้องผ่านการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้นและ การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

การบริหารงานต่างๆ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจ หน้าที่ในการสรรสร้างความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุและเกิดผลสำเร็จจากงานที่ได้ปฏิบัติ ดังที่จะกล่าวในหัวข้อ ต่อไปนี้

4.1 ประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker 1967 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะและสัมพันธ์ พันธ์พฤษ์ , 2545 : 3) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี

พีเตอร์เสน และพลาวแมน (Peter Senge & Plowman ; อ้างถึงใน คฑาวุธ พรมหายาน, 2545 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือวามี ประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545 : 350) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

เบญจนาฏ ดวงจิโนและคณะ (2547 : 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยการใช้เวลาและทรัพยากรเหมาะสมที่สุด

จินตา อุสมาน (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553 : 6-7) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการวิชาการประกอบด้วยหลักการบริการงานคุณภาพ 8 ประการ ดังนี้

หลักการที่ 1 องค์กรที่ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า (Customer Focused Organization) องค์กรต้องพึ่งพิงลูกค้าเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าทั้งในส่วนปัจจุบันและอนาคตและทำให้บรรลุความต้องการเหล่านั้น รวมถึงความพยายามที่จะทำให้ได้เกินความคาดหวังของลูกค้า

หลักการที่ 2 ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำเป็นผู้กำหนดความเป็นเอกภาพของวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างและธำรงไว้ซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนภายในที่สนับสนุนให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและส่งเสริมการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

หลักการที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Involvement of People) พนักงานทุกระดับถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของพนักงานทุกคนย่อมก็ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

หลักการที่ 4 การบริหารเชิงกระบวนการ (Process Approach) ผลลัพธ์ที่ต้องการสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อทรัพยากรและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ

หลักการที่ 5 การบริหารเป็นระบบ (System Approach to Management) การบ่งชี้ การทำความเข้าใจและการบริหารจัดการในเชิงระบบที่ประกอบด้วย กระบวนการต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะช่วย ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

หลักการที่ 6 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องควรได้รับการกำหนดให้เป็นวัตถุประสงค์ถาวรขององค์กร

หลักการที่ 7 การตัดสินจากข้อมูลที่เป็นจริง (Factual Approach to Decision Making)

หลักการที่ 8 ความสัมพันธ์กับผู้ขายเพื่อประโยชน์ร่วม (Mutually Beneficial supplier Relationship)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการให้บริการวิชาการ ประกอบด้วยหลักการบริการงานคุณภาพ ดังนี้ คือ การให้ความสำคัญแก่ลูกค้า ความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมมือของบุคลากร การบริหารเชิงกระบวนการ การบริหารเป็นระบบ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การตัดสินจากข้อมูลที่เป็นจริงและความสัมพันธ์กับผู้ขายเพื่อประโยชน์ร่วม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพตามแนวคิดของ แฮร์ริง อีเมอร์สัน (Harring Emerson) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “ The Twelve Principles of Efficiency ” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวกันมาก คือ หลัก 12 ประการ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2531 : 30 อ้างถึงใน เภตรา ศรีอุดทาภาร, 2548 : 15-16) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ และให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจอันจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพผลผลิต ปริมาณงานและบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์การนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามกันนั้น ถ้าองค์การใดที่บุคลากรองค์การมีความพึงพอใจสูงองค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

4.2 ประสิทธิผล

การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2545 : 18)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 18) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิผลขององค์การก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกันองค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

พิภพ วชังเงิน (2547 : 10) ได้อธิบายถึงการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิผลขององค์การว่า การวัดความมีประสิทธิผลไม่ควรวัดเพียงเฉพาะปริมาณผลผลิตที่ได้ออกมาหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องวัดขนาดความสำเร็จด้วยว่าบรรลุผลสำเร็จดีขนาดไหน โดยวัดลึก 2 ทาง คือ วัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ผลผลิตที่ทำได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่และวัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกตำแหน่งหน้าที่ ระดับชั้นให้ดีขึ้นและช่วยตอบสนองความต้องการได้เพียงใด

สมเดช สีแสง (2543 : 15 ; อ้างถึงใน เบญจนาฏ ดวงจิโนและคณะ, 2547 : 14) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึงการบริหารงานได้ตามสัมฤทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและตามเป้าหมายของหน่วยงาน

จินตา อุสมาน (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยวัด 2 ด้าน คือ วัดผลผลิตที่ทำออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่และวัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้นและช่วยตอบสนองความต้องการหรือไม่

อวิรุทธ์ ยาเซ็ง (2550 : 10) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุกๆฝ่ายภายใต้ความรู้สึกที่ดีต่อกัน ประสิทธิผลเปรียบเสมือนตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป. : 87) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานหรือโครงการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานให้สอดรับกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ความมีประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยความมีประสิทธิผลของบุคคลของแต่ละกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิผลขององค์การก็โดยพิจารณาถึงความมีประสิทธิผลขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การนั้นก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี ความมีประสิทธิผลขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การที่ผู้จัดการจะประเมินผลของบุคคลและของกลุ่มโดยประเมินจากการดำเนินงาน พิจารณาถึงองค์ประกอบที่จะสามารถ นำไปเปลี่ยนแปลงตัวองค์การเองไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

พิภพ วชังเงิน (2547 : 19-20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความมีประสิทธิผลขององค์การที่นำมาใช้ในการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิผลขององค์การ มี 8 ประการ ดังนี้ ความสามารถในการหากำไร การเจริญเติบโต การได้มาของทรัพยากร ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ผลผลิต ความพอใจผู้บริโภคหรือลูกค้า และความพอในของลูกจ้างหรือความไว้วางใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 108) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความมีประสิทธิผลขององค์การมีหลายประการที่นำมาใช้ในการประเมินความมีประสิทธิผลขององค์การ แต่จุดสำคัญที่น่าสนใจและน่าสังเกตเกี่ยวกับส่วนประกอบของประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งปรากฏอยู่ คือ การได้มาซึ่งประสิทธิผลตามส่วนประกอบเพียงหนึ่งอย่างอาจจะเป็นไปไม่ได้เลยที่จะแสดงว่ามีประสิทธิผล ดังนั้นในการตัดสินใจวัดความมีประสิทธิผลขององค์การใดๆ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลนั้นจึงไม่สามารถกล่าวโดยอ้างถึงส่วนประกอบทั้งหมดที่เป็นตัวใช้วัดประสิทธิผล ซึ่งที่จริงแล้วการประเมินวัดประสิทธิผลการทำงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมิน วัดกรอบเวลาที่ใช้วัดและมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

1. มุมมอง (Perspective) ความแตกต่างกันระหว่างบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์การอาจจะมุ่งเน้นที่ส่วนประกอบของการดำเนินงานในองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งผลให้การพัฒนาการประเมิน ความมีประสิทธิผล การทำงานขององค์การแตกต่างกัน เช่น ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน อาจจะประเมินประสิทธิผลการทำงานขององค์การ โดยใช้เพียงผลกำไร การเจริญเติบโตและผลิตผล ลูกจ้างในระดับล่างอาจจะตัดสินใจประสิทธิผลขององค์การในเบื้องต้นว่าองค์การปฏิบัติต่อเขาอย่างไร สรุปคือองค์การนั้นได้ถูกตัดสินว่าเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินนั่นเอง

2. กรอบเวลา (Time frame) การประเมินวัดประสิทธิผลการทำงานขององค์การขึ้นอยู่กับช่วงเวลาการวัดเป็นอย่างมาก เช่น องค์การสามารถเพิ่มผลกำไรในระยะสั้นถึงระยะกลาง โดยการตัดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง การวิจัยและการพัฒนา เหตุการณ์เดียวกันนี้อาจจะทำให้ไม่เกิดความสามารถขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิผลในระยะยาว

3. มาตรฐานของการเปรียบเทียบ (Standard of comparison) สิ่งสำคัญที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การคือการกำหนดว่าอะไรเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดประเมินผลมาตรฐาน ในการวัดควรจะมีความเชื่อถืออันเป็นสิ่งที่คนในองค์การสามารถยอมรับได้ โดยสมาชิกในองค์การรู้สึกว่ามีมาตรฐานที่ยุติธรรมและมีความแน่นอนต่อการทำงานของพวกเขาซึ่งมีอยู่สามมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินวัดประสิทธิผลขององค์การ

3.1 มาตรฐานแรก คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การอื่นๆ ที่ทำการผลิตผลิตภัณฑ์หรือเสนอบริการที่เหมือนๆ กัน

3.2 มาตรฐานที่สอง คือ การวัดระดับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์การ

3.3 มาตรฐานสุดท้าย คือ ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหมายหรือวางแผนที่จะให้สำเร็จไว้ การวัดมาตรฐานควรมุ่งเน้นที่ลักษณะของการดำเนินงานในหน้าที่หรือตำแหน่งนั้นๆ หรือที่ได้จากผู้ดำเนินงานในตำแหน่งนั้นการประเมินวัดผลจะไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้เกิดผล กล่าวคือจะดำเนินการอย่างไรก็ให้ได้ผลตามความต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การใดๆ ไม่สามารถพิจารณาตัดสินประสิทธิผลตามองค์ประกอบทั้งหมดไปพร้อมๆ กันได้ การได้มาซึ่งประสิทธิผลตามส่วนประกอบเพียงหนึ่งอย่างอาจจะเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้เลยที่จะแสดงว่ามีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาถึงส่วนประกอบได้เพียงหนึ่งอย่างหรือมากกว่า ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์การใดๆ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลนั้นจึงไม่สามารถกล่าวโดยอ้างถึงองค์ประกอบทั้งหมดที่เป็นตัวใช้วัดประสิทธิผล ซึ่งแท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินวัด กรอบเวลาที่ใช้วัดและมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล มีคุณสมบัติ ดังนี้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2549 : 110)

1. สมาชิกทั้งหลายในองค์การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและสามารถใช้พลังที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ตลอดไป

2. สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นจึงมีพลังในการแก้ปัญหามากกว่าธรรมดาและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ

3. การแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกันเองถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก ฐานะทางสังคมหรือขอบเขตด้านลำดับขั้นการบังคับบัญชาก็ดีที่เป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาจะไม่มีเหลืออยู่เลย ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างกว้างขวาง

4. ความสามารถ ความรู้สึกรับผิดชอบ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ปริมาณงาน เวลา ความจัดเจนวิชาชีพและหลักการพัฒนาการบริหารสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ

5. มีข้อที่น่าสังเกตในการวางแผน การทำงานต่างๆ ล้วนทำกันเป็นคณะหรือกล่าวได้โดยย่อก็คือมีความรับผิดชอบร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารงานในระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก คนเราย่อมมีความสามารถไม่เหมือนกัน ชาวนาก็เก่งทำนา หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ ทั้งรองลงมาและทุกระดับจะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกันขึ้น

7. การพิจารณาปัญหาใดๆก็ตามต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคลประกอบด้วย

8. มีการนำหลักการร่วมมือร่วมใจเข้ามาใช้อย่างเสรี

9. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นสมาชิกทั้งหลายจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็วเข้าแก้ไขสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวสลายตัวไปในที่สุด

10. ความขัดแย้งต่างๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการและการเจริญเติบโตของบุคคล

11. ได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางถึงเรื่องการนำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น

12. มีการร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำ เป็นการตรวจสอบงานที่ปฏิบัติโดยกลุ่ม

13. สัมพันธภาพทั้งหลายที่มีอยู่ต่อกันเต็มไปด้วยความซื่อสัตย์

14. บรรดาสมาชิกทั้งหลายมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์การตามควรแก่กรณี

15. ภาวะการเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งลักษณะรูปแบบและตัวบุคคลเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีระดับในด้านความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองสูง มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การสูง

17. มีการยอมรับในเรื่องการเสี่ยงโดยถือว่าเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

18. ยึดในหลักที่ว่าเราได้เรียนรู้อะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น

19. ภาวะการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพนั้นนับเป็นเรื่องที่จะต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างขององค์การ ระเบียบข้อมูลบังคับต่างๆ หรือนโยบาย สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกขององค์การได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

20. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่คงสูงกว่า

21. องค์การต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

22. การร่วมมือกันแก้ไขสภาพที่ไม่ประสงค์ให้หมดสิ้น

คลิกแมน กอร์ดอนและโรสกอร์ดอน (Glickman , Gordon and Ross-Gordon, 2001 : 49) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วมี 12 ประการ ดังนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครู ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม เน้นการเรียนการสอน มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน มีแผนการสอนที่ดี ครูมีความร่วมมือกัน มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน และใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน

ฮอยและมิสเคล (Hoy and Miskel, 2001 : 297) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการและด้านผลที่ได้รับซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การจะต้องประกอบไปด้วย การร่วมมือ การเรียนรู้ การร่วมใจกัน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีในการเป็นเจ้าขององค์การ การให้การสนับสนุนและผูกพันกับทุกคนในองค์การและบุคคล

5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน (Efficiency and Effectiveness of Administration)

การบริหารงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถบอกได้ถึงประสิทธิผลจากงานที่ได้ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติย่อมให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.1 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานปฏิรูปสถานศึกษาตามกระบวนการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพในระดับสถานศึกษาให้สำเร็จตามขั้นตอน ดังนี้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545 : 154-159)

ขั้นการเตรียมการ ได้แก่ ปฐมนิเทศครูอาจารย์ ตั้งทีมปรับปรุงสถานศึกษาและกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

ขั้นการวิเคราะห์ ได้แก่ ทำการประเมินความต้องการ

ขั้นการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ ตั้งความมุ่งหมายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปรับปรุงสถานศึกษา พิจารณารับรองแผนปรับปรุงสถานศึกษา เผยแพร่แผนการปรับปรุงสถานศึกษาและปฏิบัติตามแผนปรับปรุงสถานศึกษา

สมยศ นาวีการ (2545 : 28) ได้ให้ข้อพิจารณาปัญหาบางอย่างที่ผู้บริหารควรพิจารณาในการออกแบบองค์การเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ ได้แก่ การรวมกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละระดับควรใช้หลักเกณฑ์ใด แต่ละหน่วยงานขององค์การควรจะมีขนาดของการควบคุมเท่าไร และในแผนงานที่สำคัญควรจะมีระดับการบริหารเท่าไร องค์การควรมีการรวมอำนาจหน้าที่หรือกระจายอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดและตำแหน่งหน้าที่แต่ละระดับควรจะมีความเป็นระเบียบแบบแผนมากน้อยเพียงใด

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2546 : 87-91) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับและรู้จักทั่วโลก ได้แก่ หลักการของการบริหารแบบเดมมิ่ง (Principle of Deming management) ดังนี้ ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐศาสตร์ทั้งมวล ลูกค้าต้องมาก่อนเสมอ อย่าตำหนิบุคคลแต่แก้ไขระบบ วางแผน ลองทำ ตรวจสอบ ทำจริง ฝ่ายบริหารระดับสูงต้องเปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่ ฝ่ายบริหารระดับกลางต้องมีการฝึกอบรมปรัชญาใหม่และฝ่ายบริหารระดับล่างหรือไม่ใช่ฝ่ายบริหารจัดสร้างทีมวินัยภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 15) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มุ่งสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีดัชนีวัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยอาจประยุกต์แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังนี้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา การกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ กำหนดปัจจัยความสำเร็จและดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานประเมินตนเอง และการประกันคุณภาพการศึกษา

ธีรพงษ์ สำเร (2554 : 13) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักในการบริหารการสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและนอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ความพร้อมของทรัพยากรต่างๆในองค์การ แต่สิ่งสำคัญยิ่ง คือลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่พร้อมจะดำเนินกิจกรรมและพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐมุ่งสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีดัชนีวัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยอาจประยุกต์แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา การกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ กำหนดปัจจัยความสำเร็จและดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานประเมินตนเอง การประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้ง

หลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักในการบริหารการสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและนอกจากนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ความพร้อมของทรัพยากรต่างๆในองค์การ แต่สิ่งสำคัญยิ่ง คือลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่พร้อมจะดำเนินกิจกรรมและพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน

5.2 องค์การที่มีประสิทธิภาพ

บทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญและมุ่งพัฒนางานโดยมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้สามารถแปลงความคิดไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนของครู พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา ใช้หลักนิเทศแบบกัลยาณมิตรและมียุทธวิธีการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทิศนา แขมมณี และคณะ, 2545 : 7)

วรพงศ์ มหาโพธิ์ (2547 : 1) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพหรือองค์การที่มีสภาพที่ดีว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมาย รูปแบบองค์การต้องกำหนดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ในองค์การขึ้นอยู่กับที่ผู้รู้ข้อมูลดีที่สุด สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีการในการปฏิบัติงาน ระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การสื่อสารข้อความและระบบในการให้รางวัล มีความจำเป็น ซึ่งถ้าผู้บริหารในองค์การได้มีการตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว องค์การก็อยู่ในสภาพที่พร้อม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในการพัฒนาองค์การ มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือในการทำงาน มีความเปิดเผยและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการสร้างทีมงานที่ดี มีการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานที่ดีจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีลักษณะ คือ ทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมายและที่สำคัญคือบทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญและมุ่งพัฒนางานโดยมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้สามารถแปลงความคิดไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

5.3 การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

คำว่า “ ประสิทธิผล ” (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามและได้ให้ความหมายคล้ายกัน คือ “ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ”

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 97 ; อ้างถึงในแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงาน, 2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) อธิบายความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า “ เป็นตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด ”

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ กล่าวคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.4 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่นำพาองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น องค์การต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ ดังนี้ (อรุณ รักธรรม, 2532 : 249)

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สมาชิกทุกคนในองค์การมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้เสมอ
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวางและควบคุมความขัดแย้ง
4. มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก
5. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นสมาชิกขององค์การทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างเร็วเพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปในที่สุด
6. ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก
7. ความสำนึกในด้านระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมากกว่า เรื่องใดเก่าหรือล้าสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกในที่สุด

อรุณ รักธรรม (2532 : 249) ได้เปรียบเทียบลักษณะขององค์การที่ไม่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. การอุทิศจิตใจของบุคลากรให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การมีเพียงเล็กน้อย ยกเว้นแต่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง
2. บุคลากรที่ทำงานและมองเห็นข้อผิดพลาด ปัญหาต่างๆ มักจะเก็บไว้ไม่นำเรื่องนั้นไปพูดกับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
3. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงพยายามวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการพยายามให้งานต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่างๆ นโยบายและขบวนการดำเนินงานต่างๆ ไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ดังความมุ่งหมาย ขาดความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

6. การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดการประเมินผล

7. สัมพันธ์ภาพโดยทั่วๆ ไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงใจซึ่งกันและกัน ถูกปิดบัง ซ่อนเร้นและมีอยู่ทั่วๆ ไปที่ทำงาน

8. นักบริหารเป็นแบบบิดาที่อยู่ในกรอบของประเพณี เคร่งครัด ใครคัดค้านไม่ได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า นักบริหารควบคุมเรื่องเล็กๆ น้อยๆ อย่างเฉียบขาด เคร่งครัดและใช้ดุลยพินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไปตามกฎเกณฑ์ของโครงสร้างในองค์การดังกล่าว ทำเท่าที่สั่ง ลักษณะขององค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะและเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบที่เคร่งครัดขาดอิสระเกินไปซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การได้เช่นกัน

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 107) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึงความสำเร็จ ของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะตองสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545 : 18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรม การดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

บานาร์ด (Barnard ; อ้างถึงในชวลิต หมื่นนุช,2535 : 38) มองการปฏิบัติงานในองค์การเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิผล (Effectiveness)

2. การปฏิบัติงานที่ถือเอาความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องจักร ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) แนวคิดของบาร์นาด นำมาซึ่ง แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

จตุรงค์ สุขแก้ว (2539 : จ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า สถานศึกษาที่ขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินไม่แตกต่างกัน

บุญมี แก้วห้าประการ (2540 : 127) ที่ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตรัง ตามทัศนะของครูอาจารย์ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ด่านเดชา (2544 : 117) ที่ศึกษาทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่พบว่าประสิทธิภาพการการบริ หารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

บุษกร เพ็ชรพวง (2546 : 82) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตากระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

วันซาวีรา เบ็ญลาเตะ (2546 : ง-จ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

พัชมณ เทียนศรี (2547 : จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จินตา อุสมาน (2549 : ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีตำแน่งต่างกัน ขนาดของโรงเรียนต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง

ภัทรานิษฐ์ เจริญธรรม (2549 : 3) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 : ง) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอน การสอนที่มีวัตถุประสงค์และมีความคาดหวังของนักเรียนสูง

อวิรุทธ์ ยาเซ็ง (2550 : 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ส่วนด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

กนกวรรณ บือราเฮง (2550 : 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ณรงค์ บุญแนบ (2551 : ง-จ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

เนติกานต์ พัทบุรี (2552 : จ) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

นิภา อุตรา (2553 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเจริญเติบโตมีประสิทธิผล

องค์การอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะขององค์การ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การและลักษณะขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 สามารถร่วมกับพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง

มนูญ ร่มแก้ว (2553 : 143) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปัญหาการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ธีรพงษ์ สำเร (2554 : 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สโลน (Slone, 1983 : A-38) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้นโดยการพิจารณาความรู้ที่ได้รับทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมได้รับความรู้เรื่องปฏิบัติงานและมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงานรวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างและสามารถนำไปใช้ได้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการอบรมด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

โบแมน (Bouman, 1994 : 1246-A ; อ้างถึงในไอพี หะยีสาแม็ง, 2552 : 37) ได้ศึกษาการบริหารงานการเงินเกี่ยวกับเรื่องการจัดเก็บการบำรุงการศึกษาของโรงเรียนในเขตชนบทของรัฐบริติชโคลัมเบีย 7 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า การเรียกเก็บการบำรุงการศึกษา โรงเรียนต้องคำนึงถึงนโยบายทางด้านการรับเงิน จ่ายเงินนโยบายและแนวปฏิบัติในการเก็บเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนต้องสอดคล้องและสนองกิจกรรมตามหลักสูตรและเก็บเงินบำรุงการศึกษาในอัตราเหมาะสม จะทำให้โรเรียนมีเงินไว้ใช้จ่ายในกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มที่ตามความจำเป็น

กูดฮาร์ด (Goodhart, 1991 : abstract ; อ้างถึงในธีรพงษ์ สำเร, 2554 : 76) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในด้านการจัดการองค์กรของผู้บริหาร ความมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งอันเดียวกันของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

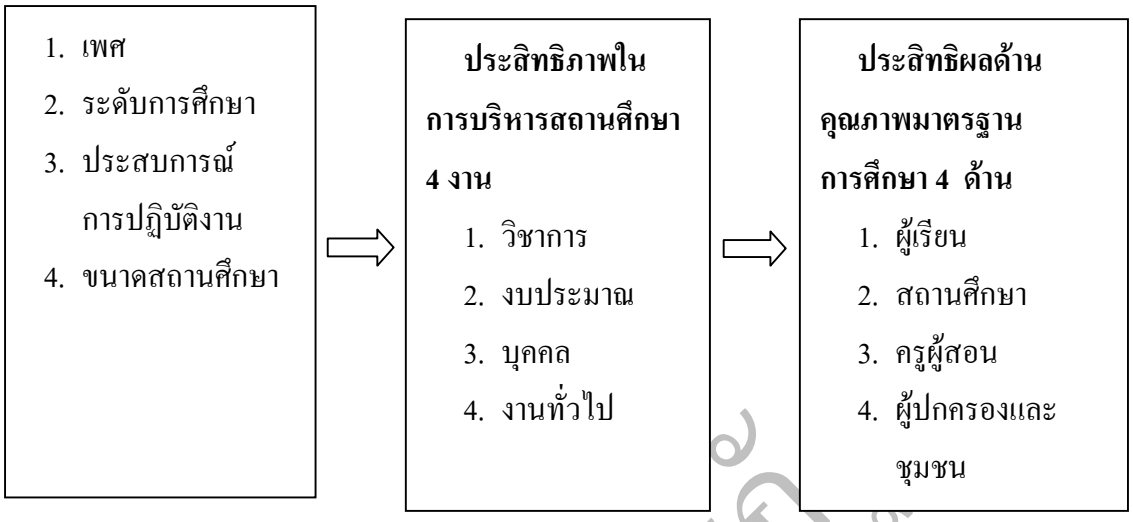
วียาทท์ (Wyatt, 2004 : abstract ; อ้างถึงในสำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555 : 84) กล่าวถึงประสิทธิผลของการประกันคุณภาพจะเน้นในด้านระบบการประกันคุณภาพเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และผลผลิตของนักเรียนและการดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของผู้ปกครองและชุมชนและที่สำคัญปัจจัยด้านข้อมูลนับว่ามีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเชื่อว่าข้อมูลที่มีประสิทธิผลจะช่วยยกระดับศักยภาพของการควบคุมคุณภาพการประเมินผลอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมและสนับสนุนให้การประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารในฝ่ายงานและกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนักและผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งหลักการบริหารต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ผู้วิจัยตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ตามทัศนะของครูผู้สอน เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอขั้นตอนการวิจัยโดยมีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการวิจัย ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 342 โรง จำนวนประชากรทั้งหมด 4,667 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) ดังต่อไปนี้

จากสูตร $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

โดย N = ขนาดประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

e = ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดที่ระดับ 0.05)

จำนวนครูผู้สอน แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{4,667}{1+ 4,667\ (0.05)^2}$$

$$n = 368.42$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

n = 369

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 369 คน มีค่าความเชื่อมั่น 95%

2.2 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส	**ประชากร**	**กลุ่มตัวอย่าง**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1	1,924	152
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	1,736	137
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3	1,007	80
รวม	**4,667**	**369**

2.3 จากนั้นทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามอำเภอในแต่ละพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1	เมือง	567	45
	บาเจาะ	269	21
	ยี่งอ	356	28
	รือเสาะ	469	37
	ศรีสาคร	263	21
รวมทั้งเขต		**1,924**	**152**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	ตากใบ	532	42
	แว้ง	342	27
	สุคิริน	187	15
	สุไหงโก-ลก	298	23
	สุไหงปาดี	377	30
รวมทั้งเขต		**1,736**	**137**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3	ระแงะ	517	41
	จะแนะ	244	19
	เจาะไอร้อง	246	20
รวมทั้งเขต		**1,007**	**80**

2.4 ทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส	อำเภอ	จำนวนประชากร				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
เขต 1	เมือง	58	384	125	567	5	30	10	45
	บาเจาะ	7	123	139	269	1	9	11	21
	ยี่งอ	31	265	60	356	2	21	5	28
	รือเสาะ	45	251	173	469	3	20	14	37
	ศรีสาคร	31	95	137	263	2	8	11	21
รวม		172	1,118	634	**1,924**	13	88	51	**152**
เขต 2	ตากใบ	45	369	118	532	4	29	9	42
	แว้ง	34	211	97	342	3	17	7	27
	สุคิริน	17	94	76	187	1	8	6	15
	สุไหงโก-ลก	-	67	231	298	-	5	18	23
	สุไหงปาดี	90	220	67	377	7	18	5	30
รวม		186	961	589	**1,736**	15	77	45	**137**
เขต 3	ระแงะ	45	213	259	517	4	17	20	40
	จะแนะ	-	162	82	244	-	13	6	19
	เจาะไอร้อง	-	66	180	246	-	5	15	20
รวม		45	441	521	**1,007**	4	35	41	**80**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert , 1961 : 47) เป็นขั้นน้ำหนัก 5 4 3 2 1 ตามลำดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสาระสำคัญ แนวคิด เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน จากเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประสิทธิภาพการบริหารงานตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ฝ่ายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ทั่วไปและประสิทธิผลการบริหารงานตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านครูผู้สอนและด้านผู้ปกครองและชุมชน

3. กำหนดขอบเขตของข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง .60 ขึ้นไป

5. เมื่อได้ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ สำหรับข้อคำถามบางข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 50 ท่าน โดยคัดเลือกด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อสถานศึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125-126) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .995 และรายด้าน ดังนี้

7.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่น = .972
การบริหารงบประมาณ	ค่าความเชื่อมั่น = .980
การบริหารงานบุคคล	ค่าความเชื่อมั่น = .981
การบริหารงานทั่วไป	ค่าความเชื่อมั่น = .988

7.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านผู้เรียน	ค่าความเชื่อมั่น = .940
ด้านสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น = .924
ด้านครูผู้สอน	ค่าความเชื่อมั่น = .878
ด้านผู้ปกครองและชุมชน	ค่าความเชื่อมั่น = .877

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนำส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามซึ่งบรรจุซองตามรายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วจัดส่งไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

3. หลังจากส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 368 ชุด และไปรับแบบสอบถามคืนหลังจากส่งไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ สำหรับแบบสอบถามที่รับคืนมาไม่ครบผู้วิจัยได้ประสานกับสถานศึกษานั้นๆ ด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา ปรากฏว่า เป็นฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 369 ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

1.2 การจัดกระทำข้อมูล

1.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยวิธีการค่าร้อยละ (Percentage) แต่ละรายการและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

1.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมาดำเนินการดังนี้

(1) ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนโดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(2) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.0 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

(3) หาค่าการทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

(4) หาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสนำเสน อผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

(5) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

.80 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.60 - .79	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.40 - .59	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.20 - .39	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า .20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.2.3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนและนำผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาค่าคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหาหรือค่า IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117)

2.1.2 การหาค่าคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125-126)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2.2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2.2.3 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง และระดับการศึกษาของครูผู้สอน ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2.2.4 การทดสอบค่าเอฟ (f-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-10 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-20 ปีและประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป และขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.5 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แผนปฏิบัติการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงกิจกรรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการวิจัย

ระยะเวลาขั้นตอนของกิจกรรม	ปี พ.ศ. 2555						ปี พ.ศ. 2556				
	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย
1.ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	←→										
2.ศึกษาประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง		←→									
3.สร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไข			←→								
4.เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง				←→							
5.วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย							←→				
6.เขียนต้นฉบับวิทยานิพนธ์								←→			
7.พิมพ์วิทยานิพนธ์และเข้าเล่ม										←→	
8.เสนอวิทยานิพนธ์											←→

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
f	แทน	ค่าสถิติ f ที่คำนวณได้จากสูตรการทดสอบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้จากสูตรการทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ปฏิเสธสมมุติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วัตถุประสงค์การวิจัยในรูปแบบของตารางที่ประกอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนตามลำดับหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	126	34.0
1.2 หญิง	243	66.0
รวม	**369**	**100**
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	289	78.7
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	80	21.3
รวม	**369**	**100**
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน		
3.1 1-10 ปี	279	75.8
3.2 11-20 ปี	75	20.1
3.3 21 ปีขึ้นไป	15	4.1
รวม	**369**	**100**

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ขนาดสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	33	8.9
2.2 ขนาดกลาง	198	53.6
2.3 ขนาดใหญ่	138	37.5
รวม	**369**	**100**

จากตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสทั้งหมดมีจำนวน 369 คน ครูเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และครูเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่มีสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 6-10

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนก ภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.93	.29	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.87	.30	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	.27	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.83	.23	มาก
รวม	**3.89**	**.27**	**มาก**

จากตารางที่ 6 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.93) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.87) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.83) ตามลำดับ

2.1.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ ดังปรากฏในตารางที่ 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3.66	.47	มาก
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.66	1.26	มาก
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.33	.47	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.59	.77	มากที่สุด
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.00	.81	มาก
6	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.33	.47	ปานกลาง
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.33	.47	มาก
8	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.34	.47	ปานกลาง
9	การนิเทศการศึกษา	3.66	.47	มาก
10	การแนะแนว	4.00	.82	มาก
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.66	.47	มาก
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.66	1.26	มาก
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.32	.48	มาก
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.60	.77	มากที่สุด
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.98	.81	มาก
16	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	3.34	.48	ปานกลาง
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.33	.48	มาก
	รวม	**3.93**	**.29**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

จากตารางที่ 7 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.33) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.33) และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\overline{X}$ = 4.32) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.66)

2.1.2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ ดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.34	.47	ปานกลาง
2	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	3.66	.47	มาก
3	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.00	.82	มาก
4	การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	3.66	.48	มาก
5	การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	3.66	1.26	มาก
6	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	4.32	.48	มาก
7	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.58	.77	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
8	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.98	.81	มาก
9	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	3.33	.47	ปานกลาง
10	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.34	.48	มาก
11	การวางแผนพัสดุ	3.34	.47	ปานกลาง
12	การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.66	.48	มาก
13	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	4.01	.81	มาก
14	การจัดหาพัสดุ	3.66	.47	มาก
15	การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	3.66	1.24	มาก
16	การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4.31	.49	มาก
17	การเบิกเงินจากคลัง	4.60	.78	มากที่สุด
18	การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน	3.97	.81	มาก
19	การนำเงินส่งคลัง	3.35	.50	ปานกลาง
21	การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	3.66	1.26	มาก
20	การจัดทำบัญชีการเงิน	3.66	.47	มาก
22	การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	4.33	.47	มาก
	รวม	**3.87**	**.30**	**มาก**

จากตารางที่ 8 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.34) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์ บัญชีทะเบียน และรายงาน ($\overline{X}$ = 4.33) และการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.32) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดทำบัญชีการเงินและการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ($\overline{X}$ = 3.66)

2.1.3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล ดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.59	.77	มากที่สุด
2	การจัดสรรอัตรากำลังครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.00	.81	มาก
3	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.33	.47	ปานกลาง
4	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	.47	มาก
5	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.34	.47	ปานกลาง
6	การลาทุกประเภท	3.66	.47	มาก
7	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	.82	มาก
8	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	3.66	.47	มาก
9	การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	3.66	1.25	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
10	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.32	.48	มาก
11	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	4.60	.77	มากที่สุด
12	การออกจากราชการ	4.00	.81	มาก
13	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	3.34	.48	ปานกลาง
14	การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.66	.47	มาก
15	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	3.66	1.26	มาก
16	การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.33	.47	มาก
17	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.66	.47	มาก
18	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	3.65	1.26	มาก
19	การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4.32	.47	มาก
20	การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.61	.77	มากที่สุด
	รวม	**3.93**	**.27**	**มาก**

จากตารางที่ 9 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตาทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\overline{X}$ = 4.33) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\overline{X}$ = 4.32) การจัดสรรอัตรากำลังครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.33)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.1.4 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.00	.81	มาก
2	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	3.33	.47	ปานกลาง
3	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	3.90	.70	ปานกลาง
4	งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	3.77	.69	มาก
5	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	3.34	.47	ปานกลาง
6	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.66	.47	มาก
7	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.01	.81	มาก
8	การดำเนินงานธุรการ	3.66	.47	มาก
9	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	3.66	1.24	มาก
10	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	4.31	.49	มาก
11	การรับนักเรียน	4.58	.78	มากที่สุด
12	การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	3.97	.81	มาก
13	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	3.35	.49	ปานกลาง
14	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.66	.47	มาก
15	การทัศนศึกษา	3.66	1.26	มาก
16	งานกิจการนักเรียน	4.33	.70	มาก
17	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.60	.77	มากที่สุด
18	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.99	.81	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
19	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	3.33	.47	ปานกลาง
20	การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.33	.47	ปานกลาง
21	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	3.34	.47	ปานกลาง
22	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	3.66	.47	มาก
	รวม	**3.83**	**.23**	**มาก**

จากตารางที่ 10 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.33) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.31) และงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษาและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน ($\overline{X}$ =3.66)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 11-15

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

ประสิทธิผลการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผู้เรียน	4.05	.45	มาก
2. ด้านสถานศึกษา	3.74	.01	มาก
3. ด้านครูผู้สอน	3.78	.42	มาก
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.20	.54	มาก
รวม	**3.94**	**.35**	**มาก**

จากตารางที่ 11 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ดังปรากฏในตารางที่ 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้เรียน

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านผู้เรียน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	.82	มาก
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล	3.66	.47	มาก
3	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	3.66	1.26	มาก
4	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน	4.33	.47	มาก
5	ผู้เรียนมีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น	4.60	.77	มาก
	รวม	**4.04**	**.45**	**มาก**

จากตารางที่ 12 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้เรียน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้เรียนมีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 4.60) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.33) และผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผลและผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น	3.99	.81	มาก
2	สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้	3.33	.47	ปานกลาง
3	สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	4.33	.47	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ	3.34	.47	ปานกลาง
	รวม	**3.74**	**.01**	**มาก**

จากตารางที่ 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บางข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ($\overline{X}$ = 4.33) และประสิทธิผลการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.99) และบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ($\overline{X}$ = 3.34) และสถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.33) ตามลำดับ

2.2.3 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านครูผู้สอน

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านครูผู้สอน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน	3.66	.47	มาก
2	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	4.00	.82	มาก
3	ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ	3.66	.47	มาก
	รวม	**3.78**	**.42**	**มาก**

จากตารางที่ 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านครูผู้สอน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.00) ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอนและครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ

2.2.4 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ดังปรากฏในตารางที่ 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านผู้ปกครองและชุมชน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด	3.66	1.26	มาก
2	คณะกรรมการสถานศึกษากำกับติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.33	.47	มาก
3	ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.59	.77	มากที่สุด
	รวม	**4.20**	**.54**	**มาก**

จากตารางที่ 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

3.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 16-19

3.1.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศของครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 16

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	เพศของครูผู้สอน				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.92	.290	3.93	.294	-0.402	.814
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.86	.305	3.87	.300	-0.184	.672
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	.261	3.94	.275	-0.495	.433
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.84	.229	3.84	.224	-0.059	.412
รวม	**3.89**	**.271**	**3.90**	**.273**	**-0.285**	**.583**

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามเพศของครูผู้สอน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	ระดับการศึกษาของครูผู้สอน				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.93	.294	3.94	.288	-0.360	.597
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.87	.302	3.86	.302	0.258	.925
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	.272	3.95	.263	-0.681	.669
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.84	.226	3.84	.225	-0.017	.959
รวม	**3.89**	**.274**	**3.90**	**.270**	**-0.200**	**.788**

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังปรากฏในตารางที่ 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.311	.733
	ภายในกลุ่ม	31.310	365	.086		
	รวม	31.363	367			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.530	.589
	ภายในกลุ่ม	33.304	365	.091		
	รวม	33.400	367			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.114	.892
	ภายในกลุ่ม	26.732	365	.073		
	รวม	26.749	367			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.043	2	.021	.420	.657
	ภายในกลุ่ม	18.594	365	.051		
	รวม	18.637	367			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.048**	**2**	**.024**	**.337**	**.714**
	ภายในกลุ่ม	**25.740**	**365**	**.071**		
	รวม	**25.784**	**367**			

จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.092	.913
	ภายในกลุ่ม	31.348	365	.086		
	รวม	31.363	367			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.125	.882
	ภายในกลุ่ม	33.377	365	.091		
	รวม	33.400	367			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.037	2	.019	.255	.775
	ภายในกลุ่ม	26.712	365	.073		
	รวม	26.749	367			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.006	2	.003	.057	.945
	ภายในกลุ่ม	18.631	365	.051		
	รวม	18.637	367			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.020**	**2**	**.010**	**.132**	**.878**
	ภายในกลุ่ม	**27.517**	**365**	**.075**		
	รวม	**27.537**	**367**			

จากตารางที่ 19 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 20-23

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามเพศของครูผู้สอน

ประสิทธิผลการบริหรงาน	เพศของครูผู้สอน				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านผู้เรียน	4.04	.46	4.06	.45	-0.367	.520
2. ด้านสถานศึกษา	3.75	.00	3.75	.02	1.016	.041
3. ด้านครูผู้สอน	3.77	.42	3.78	.42	-0.184	.678
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.17	.56	4.20	.54	-0.496	.395
รวม	**3.93**	**.36**	**3.95**	**.36**	**-0.008**	**.409**

จากตารางที่ 20 ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามเพศของครูผู้สอน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน

ประสิทธิผลการบริหรงาน	ระดับการศึกษาของครูผู้สอน				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านผู้เรียน	4.04	.46	4.08	.43	-0.749	.225
2. ด้านสถานศึกษา	3.75	.00	3.74	.04	2.710	.000
3. ด้านครูผู้สอน	3.78	.42	3.78	.42	0.031	.613
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.18	.55	4.25	.53	-1.140	.687
รวม	**3.94**	**.36**	**3.96**	**.36**	**0.213**	**.381**

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 22

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.309	.734
	ภายในกลุ่ม	75.312	365	.206		
	รวม	75.440	367			
2. ด้านสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.323	.724
	ภายในกลุ่ม	.124	365	.000		
	รวม	.124	367			
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.164	2	.082	.468	.627
	ภายในกลุ่ม	63.971	365	.175		
	รวม	64.135	367			
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.120	2	.060	.203	.817
	ภายในกลุ่ม	108.292	365	.297		
	รวม	108.413	367			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.103**	**2**	**.051**	**.325**	**.725**
	ภายในกลุ่ม	**61.924**	**365**	**.169**		
	รวม	**62.028**	**367**			

จากตารางที่ 22 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนมีผลการเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.309	.734
	ภายในกลุ่ม	75.312	365	.206		
	รวม	75.440	367			
2. ด้านสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.131	.877
	ภายในกลุ่ม	.124	365	.000		
	รวม	.124	367			
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.000	.003	.997
	ภายในกลุ่ม	64.134	365	.176		
	รวม	64.135	367			
4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.316	2	.158	.534	.587
	ภายในกลุ่ม	108.096	365	.296		
	รวม	108.413	367			
โดยภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.111**	**2**	**.055**	**.244**	**.798**
	ภายในกลุ่ม	**61.916**	**365**	**.169**		
	รวม	**62.028**	**367**			

จากตารางที่ 23 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนมีผลการศึกษาความสัมพันธ์ ดังปรากฏในตารางที่ 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ตามทัศนะของครูผู้สอน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานฯ	ด้านวิชาการ	ด้านงบประมาณ	ด้านบุคคล	ด้านทั่วไป	ด้านผู้เรียน	ด้านสถานศึกษา	ด้านครูผู้สอน	ด้านผู้ปกครองฯ
ด้านวิชาการ	1.000							
ด้านงบประมาณ	.966**	1.000						
ด้านบุคคล	.915**	.862**	1.000					
ด้านทั่วไป	.962**	.973**	.902**	1.000				
ด้านผู้เรียน	**.940****	.869**	.852**	.905**	1.000			
ด้านสถานศึกษา	.724**	**.717****	.812**	.836**	.854**	1.000		
ด้านครูผู้สอน	.850**	.833**	**.711****	.809**	.913**	.867**	1.000	
ด้านผู้ปกครองฯ	.926**	.837**	.892**	**.908****	.933**	.865**	.720**	1.000

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับด้านผู้เรียนทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r =.94) ด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับด้านผู้ปกครองและชุมชนทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .91) ส่วนการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านครูผู้สอนทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .71) และด้านการบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับด้านสถานศึกษาทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 5 การประมวลข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน 4 ฝ่ายงานและประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน มีผลการรวบรวม ดังปรากฏในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

การบริหารงาน		ข้อเสนอแนะ
ประสิทธิภาพ	ด้านงานวิชาการ	1. ควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ 2. ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 3. ควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ
	ด้านงบประมาณ	1. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามหน่วยงานต้นสังกัด 2. ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 3. ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง 4. การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง 5. ควรมีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 6. ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน 7. ควรมีการการจัดทำรายงานทางการเงิน
	ด้านงานบุคคล	1. ควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครู 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

การบริหารงาน		ข้อเสนอแนะ
		4. ควรมีการการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
	ด้านงานทั่วไป	1. ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน 2. ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3. ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
ประสิทธิผล	ด้านผู้เรียน	1. ควรสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติและสมเหตุสมผล 2. ควรสร้างและสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
	ด้านสถานศึกษา	1. สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ 2. สถานศึกษาควรสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
	ด้านครูผู้สอน	1. ควรสร้างความตระหนักให้ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน 2. ควรให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ
	ด้านผู้ปกครองและชุมชน	1. ควรแจ้งข่าวสารให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด

จากตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน 4 ฝ่ายและประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะๆ ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบันและควรมีการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล ควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครู การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีความโปร่งใสและชัดเจนและด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติและสมเหตุสมผล และควรสร้าง สอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ด้านสถานศึกษา ควรจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาได้เต็มศักยภาพและควรสร้างส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอนควรสร้างความตระหนักให้ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอนและควรให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ และสุดท้ายด้านผู้ปกครองและชุมชนควรแจ้งข่าวสารให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส มีเนื้อหานำเสนอในบทนี้ตามลำดับ ดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ สมมติฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนโดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสตามผู้วิจัยตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำนวน 342 โรง โดยมีครูผู้สอนที่ให้ข้อมูล จำนวน 4,667 คน

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำนวน 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนและตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยการวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ด้านข้อคำถามตามตัวแปรโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนเป็นรายด้านและรายข้อ

1.3 วิเคราะห์ด้านข้อคำถามตามตัวแปรโดยการหาค่าการทดสอบที (t-test) และหาค่าการทดสอบเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

1.5 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนโดยวิเคราะห์ในรูปการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดประชากร 4,667 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน ได้รับแบบสอบถามครบ 369 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และครูผู้สอนเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

2.1.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.1.2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2.1.3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2.1.4 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

2.2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บางข้ออยู่ในระดับมากและบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2.4 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน สรุปได้ ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.1.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.1.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.1.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชนและผู้ปกครอง พบว่า ประสิทธิผลผการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้เรียนโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านครูผู้สอนโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านชุมชนและผู้ปกครองโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับด้านผู้เรียนทางบวกในระดับสูงมาก ด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับด้านผู้ปกครองและชุมชนทางบวกในระดับสูงมาก ด้านบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับด้านสถานศึกษาทางบวกในระดับสูงและด้านบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านครูผู้สอนทางบวกในระดับสูง ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ดังนี้

5.1.1 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานวิชาการ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะๆ

5.1.2 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงบประมาณ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน และควรมีการการจัดทำรายงานทางการเงิน

5.1.3 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานบุคคล มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน

5.1.4 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านการบริหารงานทั่วไป มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

5.2 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้เรียน มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติและสมเหตุสมผล และควรสร้าง สอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

5.2.2 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ควรจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพและสถานศึกษาควรสร้างส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

5.2.3 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน และควรให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ

5.2.4 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสด้านผู้ปกครองและชุมชน มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ สถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรพงษ์ สำเร (2554 : 117)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิภา อุตรา (2553 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเจริญเติบโตมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถในการผลิต ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะขององค์การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การและลักษณะขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สอดคล้องกับ มนูญ

ร่มแก้ว (2553 : 143) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ณรงค์ บุญแนบ (2551 : 58) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และ สอดคล้องกับ อวิรุทธ์ ยาเซ็ง (2550 : 111) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 39 ระบุไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดและด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 33) ทั้งนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารสถานศึกษาโดยการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังสถานศึกษา 4 ฝ่ายงาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหางงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป มีความชัดเจนและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูผู้สอนที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผู้วิจัยหลายๆท่าน ดังนี้ คือ ภัทรานิษฐ์ เจริญธรรม (2549 : 3) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ด่านเดชา (2544 : 117) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลาที่พบว่าประสิทธิภาพการการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ วันซาวีรา เบ็ญลาเตะ (2546 : จ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาต่างกันย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากทำนองเดียวกันกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยแต่ถ้าสร้างมนุษยสัมสัมพันธ์เข้าไว้ก็จะทำให้การทำงานไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมี แก้วห้าประการ (2540 : 127) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตรัง ตามทัศนะของครูอาจารย์ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของบุษกร เพ็ชรพวง (2546 : 82) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวน การการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรานิษฐ์ เจริญธรรม (2549 : 3) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ ทั้งนั้น งานวิจัยครั้งนี้ครูผู้สอนที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยหลายๆท่านที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จังหวัดนราธิวาสเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่เสียงภัยอันตรายในเหตุการณ์ความไม่สงบ จึงทำให้ผู้ที่มีความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญและผู้รู้ในศาสตร์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่มีโอกาสย้ายสถานที่ทำงานโอนย้ายไปยังหน่วยงานนอกพื้นที่มากเสียส่วนใหญ่ จึงทำให้ขาดแคลนผู้ที่รู้จริงในการบริหารการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร สาเหตุอาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่ขาดประสบการณ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวม ดังนี้ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับด้านผู้เรียนและด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับด้านผู้ปกครองและชุมชน ทางบวกในระดับสูงมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านครูผู้สอนและด้านการบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับด้านสถานศึกษาทางบวกในระดับสูง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับด้านผู้เรียนทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .94) การบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับด้านผู้ปกครองและชุมชนทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .91) การบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับด้านสถานศึกษาทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .72) และการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านครูผู้สอนทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .71) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติกานต์ พัทบุรี (2552 : จ) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทักษะการบริหารงานหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเช่นใดแล้ว ย่อมส่งผลไปยังประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน ดังที่ผลการวิจัยของเนติกานต์ พัทบุรี (2552 : จ) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานี้ก็เฉกเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการประมวลข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังนี้

1. ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ดังนี้

1.1 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารควรมีการ

วางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะๆ

1.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงบประมาณเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน และควรมีการการจัดทำรายงานทางการเงิน

1.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนและควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านผู้เรียนตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติและสมเหตุสมผลและควรสร้างและสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

2.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพและสถานศึกษาควรสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

2.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านครูผู้สอนตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอนและควรให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ

2.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้เสนอแนะแนวทางการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ ดังนี้ คือ สถานศึกษาควรแจ้งข่าวสารให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะอภิปรายแล้วนั้น ปรากฏว่ามีประเด็นที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานและสามารถนำประเด็นของการศึกษาไปปรับปรุงการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอนมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาบางฝ่ายงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรมีการพัฒนางานทั้ง 4 ด้าน เช่น ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน และควรมีการการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน และด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนและควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

1.2 ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาบางรายด้านยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร จึงควรมีการพัฒนางานวิจัยด้านมาตรฐานการศึกษาทั้ง 4 ด้าน เช่น ด้านผู้เรียนควรสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แก้ปัญหาได้อย่างมีสติและสมเหตุสมผลและควรสร้างและสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ด้านสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพและสถานศึกษาควรสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านผู้สอนควรสร้างความตระหนักให้ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอนและควรให้ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถและด้านผู้ปกครองและชุมชนควรแจ้งข่าวสารให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะศึกษาตัวแปรที่ศึกษายังไม่ครอบคลุมอาจมีปัจจัยอื่นๆที่ยังไม่ได้ศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสถานศึกษา

2.2 ควรจะศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จของงานต่างๆโดยเฉพาะด้านสถานศึกษา

2.3 การรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการสำรวจความคิดเห็น หากในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลายๆวิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อจะช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ บือราเฮง. (2550). **ประสิทธิภาพการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2545). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : เมธี ทิปส.

กรมสามัญศึกษา. (2544). **การประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา

กิตติ เพ็งนู. (2550). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2545)**. คัมภีร์หัวบริหาร ยอดคน ยอดบริหาร.** กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย ญี่ปุ่น).

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, สำนักงาน. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555-2558.** นราธิวาส : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2, สำนักงาน. (2555). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555.** นราธิวาส : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3, สำนักงาน. (2555). **แผนกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2558.** นราธิวาส : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

จตุรงศ์ สุขแก้ว. (2539). **ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จินตา อุสมาน. (2549). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). **สู่ทิศทางใหม่การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี เจ พริ้นติ้ง จำกัด.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูยศ ศรีวรขันธ์. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน.** โครงงานการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ซูวัยบ๊ะ ยานยา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณรงค์ บุญแนบ. (2551). **ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณรงค์ ศรีละมุล. (2546). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). **หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรพงษ์ สำเร. (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิภา อุตรา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เนติกานต์ พัทบุรี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บ้านบูเกะบากง, โรงเรียน. (สิงหาคม, 2553). การบริหารงบประมาณ. **วารสารการศึกษา** [Online]. เข้าถึงได้จากhttp://www.bak.ac.th/school/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=8 [2553 ตุลาคม 20].

บุญมี แก้วห้าประการ. (2540). **การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตรัง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุษกร เพ็ชรพวง. (2546). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เบญจนาฏ ดวงจิโลและคณะ. (2547). **“ ผลการวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรมบริการจัดการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”, ในรายงานการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,** ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรียาพร วงศ์อรุตรโรจน์. (2543). **การบริหารวิชาการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กรุงเทพ.

พัชมณ เทียนศรี. (2547). **สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พันทิวา วิว วรรณพฤกษ์. (2553,มิถุนายน). หลักมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. **วารสารการศึกษา** [Online]. เข้าถึงได้จาก http://www.learners.in.th/blogs/posts/378096 [2553 ตุลาคม 11].

พิภพ วชังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา.

พิมรา กฤษณะบาล. (2550). **คำชมของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน.** สารนิพนธ์พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ภัทรานิษฐ์ เจริญธรรม. (2549). **การปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต .** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ โตวณะบุตร. (ม.ป.ป.). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เภตรา ศรีอุดทาภาร. (2548). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มนูญ ร่มแก้ว. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี** . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยงยุทธ มณีรัตน์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน 2542.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.

ละเมียด คำแหง. (2547). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรพงศ์ มหาโพธิ์. (2547). การพัฒนาองค์การ. [Online]. เข้าถึงได้จาก http://isc.ru.ac.th/data/ED0003425.doc [2555 ตุลาคม 12].

วันซาวีรา เบ็ญลาเตะ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ.** กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

วิทยากร เชียงกูล. (2544). **ทางรอดของประเทศไทย : ปฏิวัติกรอบวิธีคิดและระบบการเรียนรู้ใหม่.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

วิเชียร วงค์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา.** [Online]. เข้าถึงได้จาก http://www.piwdee.net/kab2/yebma5.htm. [2553 พฤศจิกายน 2]

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). **การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การกรศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมหมาย หิรัญกตติและคณะ. (2545). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ศุภวัฒน์ ปภัสสราภาญจ์. (2546**). แนวคิดและกระบวนการบริหารงานคลังและงบประมาณ.** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สมชาย คำปลิว. (2549). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีษะเกษ.** ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย เฉลิมกาญจนา.

สมยศ นาวีการ. (2545). **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมศักดิ์ ด่านเดชา. (2543). **ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา.** วิทยาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.

สุพล วังสินธ์. (2545 กรกฎาคม). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. **วารสารประกันคุณภาพ.** 5 : 12-14.

สุมัธยา ลีนะชุนางกูร. (2552). **กรณีศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา : โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2545). **กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ : ด่านสุธาการพิมพ์.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บรัทธนาเพรส แอนด์กราฟฟิก จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา. **วาสารวิชาการ.** 5(6) : 23-30.

_____ . (2551). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เสนาะ ติเยาว์. (2443). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 12. คณะพาณิชศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี), สถาบัน. (2549). **รายงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

อรุณ รักธรรม. (2540). **ทฤษฎีองค์การ:ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์.** สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.

อวิรุทธ์ ยาเซ็ง. (2550). **การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (ม.ป.ป.). **การบริหารงานบุคคล.** ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์. (2553). **ศึกษาทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อินทิรา หิรัญสาย. (2553). การบริหารการศึกษา. [Online]. เข้าถึงได้จาก http://www.intira.net. [2555 ตุลาคม 21]

อุไร ทองด้วง. (2545). **การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนนำร่องสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง.** วิทยาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ไอพี หะยีสาแม็ง. (2552). **ปัญหางานบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภาษาอังกฤษ

Hoy,W,K., and Miskel, C.G**. Educstion Administration : Theory Research and Practice.6 ed.** New York : McGraw-Hill Inc., 1991.

Nahavendi, Afsaneh, and Malekzadeh, Alir. **Organizational Behavior : The person organizational fit**.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (Rovinelli and Hambleton ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 125-126)

$$\sim = \frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ $\sim$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น X 100}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Norussis,1990 : B - 86)

$$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B-86)

$$SD = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม (อ้างถึงในล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538:102) กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตร t = Separate Variance ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

โดย

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_1 - 1 n_1 - 1}}$$

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs.1982: 261)

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{Ms_w}}.df = k-1, n-k$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของเอฟ

MS_h แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

Ms_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.6 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\Gamma_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\left[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\right]\left[N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\right]}}$$

เมื่อ Γ_{XY} เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ΣX เป็นผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (X)

ΣY เป็นผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2 (Y)

ΣXY เป็นผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

ΣX^2 เป็นผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1

ΣY^2 เป็นผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2

N เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ข

ค่า IOC ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่า IOC ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		ผลการ
	คนที่1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	พิจารณา
ด้านการบริหารงานวิชาการ								
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	0	1	1	1	1	4	0.8*	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงบประมาณ								
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่า IOC ในการวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		ผลการ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	พิจารณา
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล								
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่า IOC ในการวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		ผลการ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	พิจารณา
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	1	1	1	1	0	5	0.8*	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
57	1	1	0	1	3	4	0.6*	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานทั่วไป								
60	1	1	0	1	1	4	0.8*	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
63	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
64	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
66	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
67	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
68	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่า IOC ในการวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		ผลการ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	พิจารณา
69	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
70	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
71	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
72	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
73	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
74	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
75	1	1	0	1	1	4	0.8*	ใช้ได้
76	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
77	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
78	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
79	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
80	1	1	1	1	0	4	0.8*	ใช้ได้
81	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านผู้เรียน								
82	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
83	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
84	1	1	0	0	1	3	0.6*	ใช้ได้
85	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
86	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านสถานศึกษา								
87	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
88	1	1	1	0	1	4	0.8*	ใช้ได้
89	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
90	0	1	0	0	1	3	0.6*	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่า IOC ในการวิจัย (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		ผลการ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	พิจารณา
ด้านผู้สอน								
91	0	1	1	1	1	4	0.8*	ใช้ได้
92	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
93	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านผู้ปกครองและชุมชน								
94	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
95	1	0	1	1	0	3	0.6*	ใช้ได้
96	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

* หมายถึง มีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามใหม่แล้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 96 ข้อ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา 39 การกระจายอำนาจให้โรงเรียน ดังนี้

2.1.1 การบริหารวิชาการ จำนวน 17 ข้อ

2.1.2 การบริหารงบประมาณ จำนวน 22 ข้อ

2.1.3 การบริหารงานบุคคล จำนวน 20 ข้อ

2.1.4 การบริหารงานทั่วไป จำนวน 22 ข้อ

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ

2.2.2 ด้านสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ

2.2.3 ด้านครูผู้สอน จำนวน 3 ข้อ

2.2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสภาพที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด

3. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในเฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุริดา หลังจิ

(นางสาวสุริดา หลังจิ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☑ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน

1-10 ปี

11 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับคะแนนที่ตรงกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริงที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด

คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. ประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จในการบริหารงานตามที่กำหนดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาคุณภาพของผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

3. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ และผลสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 งาน และตามมาตรฐานการประกันคุณภาพสถานศึกษา 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อคำถาม

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารวิชาการ						
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ					
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
4	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
5	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
6	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
8	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้					
9	การนิเทศการศึกษา					
10	การแนะแนว					
11	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
12	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ					
13	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
15	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
16	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					
17	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
18	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงบประมาณ						
20	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร					
21	การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ					
22	การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
23	การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ					
24	การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					
25	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
26	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
27	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
28	การวางแผนพัสดุ					
29	การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
30	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
31	การจัดหาพัสดุ					
32	การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ					
33	การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน					
34	การเบิกเงินจากคลัง					
35	การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน					
36	การนำเงินส่งคลัง					
37	การจัดทำบัญชีการเงิน					
38	การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน					
39	การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
40	การวางแผนอัตรากำลัง					
41	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
42	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อคำถาม (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
43	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
44	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
45	การลาทุกประเภท					
46	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
47	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
48	การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน					
49	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
50	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์					
51	การออกจากราชการ					
52	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ					
53	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
54	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
55	การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ					
56	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
57	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
58	การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต					
59	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
60	การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ					
61	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา					
62	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา					
63	งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
64	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อคำถาม (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
65	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน					
66	งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
67	การดำเนินงานธุรการ					
68	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
69	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน					
70	การรับนักเรียน					
71	การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา					
72	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย					
73	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
74	การทัศนศึกษา					
75	งานกิจการนักเรียน					
76	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
77	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
78	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น					
79	การรายงานผลการปฏิบัติงาน					
80	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน					
81	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					
ด้านผู้เรียน						
82	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
83	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล					
84	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อคำถาม(ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
85	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน					
86	ผู้เรียนมีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น					
ด้านสถานศึกษา						
87	การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น					
88	สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้					
89	สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง					
90	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ					
ด้านครูผู้สอน						
91	ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน					
92	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา					
93	ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ					
ด้านผู้ปกครองและชุมชน						
94	คณะกรรมการสถานศึกษาทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด					
95	คณะกรรมการสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
96	ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

การบริหารงาน 4 ด้าน		คุณภาพมาตรฐานการศึกษา 4 ด้าน	
การบริหารวิชาการ	....	ด้านผู้เรียน	....
การบริหารงบประมาณ	....	ด้านสถานศึกษา	....
การบริหารงานบุคคล	....	ด้านครูผู้สอน	....
การบริหารงานทั่วไป	....	ด้านผู้ปกครองชุมชน	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ค่าความเชื่อมั่น

1.	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	
	1.1 ด้านงานวิชาการ	.972
	1.2 ด้านงานงบประมาณ	.980
	1.3 ด้านงานบุคคล	.981
	1.4 ด้านงานบริหารทั่วไป	.988
2.	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	
	2.1 ด้านผู้เรียน	.940
	2.2 ด้านสถานศึกษา	.924
	2.3 ด้านครูผู้สอน	.878
	2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน	.877
	รวมทั้งฉบับ	.995

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่ ศธ 0559 / ว 3590 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

18 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุริดา หลังจิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร. จรุณี เก้าเอี้ยน ประธานกรรมการ
2. ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการ

มหาวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 073 - 227162 โทรสาร 073 - 227131

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่ ศธ 0559 / ว 3590 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา 95000

29 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน .....
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ..... ชุด

ด้วย นางสาวสุริดา หลังจิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส " โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร. จรุณี เก้าเอี้ยน ประธานกรรมการ
2. ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องทดลองเครื่องมือในการวิจัย คณะครุศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน กรอกข้อมูลในแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. 073-227162 โทรสาร 073-227131

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่ ศธ 0559/ว 268 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา 95000

12 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ..... ชุด

ด้วย นางสาวสุริดา หลังจิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของครูผู้สอน " โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร. จรุณี เก้าเอี้ยน ประธานกรรมการ
2. ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. 073-227162 โทรสาร 073-227131

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ฉ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

1. โรงเรียนบ้านชุมชนซากอ จำนวน 8 ชุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

1. โรงเรียนนิคมพัฒนา 6 จำนวน 8 ชุด
2. โรงเรียนนิคมพัฒนา 10 จำนวน 9 ชุด
3. โรงเรียนจุฬาภรณ์ 12 จำนวน 8 ชุด
4. โรงเรียนภูเขาทอง จำนวน 8 ชุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

1. โรงเรียนบ้านริแง จำนวน 9 ชุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ช
รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

11. วัดพนาสณฑ์
12. บ้านโคกเคียน
13. บ้านโคกพะยอม
14. บ้านทรายขาว
15. อนุบาลนราธิวาส
16. เมืองนราธิวาส
17. บ้านทุ่งโต๊ะดัง
18. บ้านจือง
19. บ้านตะโละแน็ง
20. บ้านยารอ
21. บ้านแคนา
22. บ้านโต๊ะนอ
23. บ้านจูดแดง
24. บ้านโคกแมแน
25. บ้านกาเยาะมาตี
26. บ้านยือลอ
27. บ้านแป๊ะบุญ
28. บ้านบือเจ๊าะ
29. น้ำตกปาโจ (วันครู 2501)
30. บ้านปะลุกานากอ
31. บ้านดูกู
32. บ้านบือเระ
33. บ้านบูเกะสูดอ
34. บ้านคลอแระ
35. บ้านตันหยง
36. บ้านสูแตยือลอ
37. บ้านกะลูแป
38. บ้านอีโยะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

39. บ้านอาตะบือเระ
40. บ้านปูซูตีฆอ
41. ราชประชานุเคราะห์ 10
42. บ้านต้นตาล
43. บ้านแยะ
44. บ้านนากอ (มะดากะอุทิศ)
45. บ้านลุโบะปาเระ
46. บ้านจอเบาะ
47. บ้านตะโละมีญอ
48. บ้านบูเกะบากง
49. บ้านบลูกาสนอ
50. บ้านกูยิ
51. บ้านยี่งอ
52. บ้านลูโบะบายะ
53. บ้านปาลอบาต๊ะ
54. บ้านกำปงปีแซ
55. บ้านลูโบะดาโต๊ะ
56. บ้านกาแร
57. บ้านบาโงปะแต
58. บ้านสายน้ำทิพย์
59. บ้านสวนพลู
60. บ้านธรรมเจริญ
61. บ้านบลูกาฮีเล
62 ประชาพัฒนา
63. บ้านพนาทักษิณ
64. บ้านบาตง
65. วัดราษฎร์สโมสร (ไพโรจน์วิทยา)
66. บ้านนาดา
67. บ้านรือเสาะ
68. บ้านยาแลเบาะ
69. บ้านมือและห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

70. บ้านตายา
71. บ้านยือลาแป
72. บ้านดือแยหะยี
73. บ้านบือเล็งใต้
74. ประชาวิทยรังสรรค์
75. บ้านตะมะยูง
76. สามัคคีวิทยา
77. บ้านตอหลัง
78. บ้านบือแนนากอ
79. บ้านลูโบ๊ะบาตู
80. บ้านไอร์แยง
81. บ้านปาหนัน
82. บ้านป่าไผ่
83. คีรีราษฎร์รังสฤษดิ์
84. บ้านลาเวง
85. บ้านตามุง
86. สว่างวัฒนา
87. บ้านดาฮง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

1. วัดเกาะสวาด
2. บ้านโคกงู
3. บ้านไพรวัน
4. บ้านตอแล
5. บ้านบอเกาะ
6. บ้านบือราแง
7. บ้านเปาะเจ๊ะเต็ง
8. บ้านสายะ
9. วัดโบราณสถิตย์
10 .วัดพระพุทธ
11. บ้านสะหริ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

12. วัดโคกมะม่วง
13. บ้านปลักปลา
14. วัดสิทธิสารประดิษฐ์
15. บ้านแฆแป๊ะ
16. บ้านปะดะดอ
17. บ้านบางขุด
18. บ้านแอแว
19. บ้านแขยง
20. บ้านสามแยก
21. บ้านตำเสาพัฒนา
22. บ้านแม่ดง
23. บ้านตือมายู
24. บ้านนูโร๊ะ
25. นิคมสร้างตนเองแว้งสายโท 2
26. บ้านฆอเลาะทูวอ
27. บ้านบูเกะตา
28. บ้านกูแบอีแก
29. บ้านกวาลอซีรา
30. บ้านลูโป๊ะซามา
31. บ้านโต๊ะเวาะ
32. บ้านลาแล
33. บ้านปูโป๊ะ
34. บ้านตือระ มิตรภาพที่ 172
35. บ้านซรายอ
36. บ้านตะโละบูเก๊ะ
37. บ้านตาเซะเหนือ
38. บ้านบาโงมาแย
39. บ้านตลิ่งสูง
40. บ้านไอบาตู

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

41. บ้านละหาน
42. บ้านโต๊ะเด็ง
43. บ้านกาวะ
44. บ้านตาเซะใต้
45. บ้านจือแร
46. บ้านโผลง
47. นิคมพัฒนา 4
48. นิคมพัฒนา 9
49. บ้านน้ำทุเรียน
50. นิคมพัฒนา 7
51. บ้านน้ำใส
52. นิคมพัฒนา 5
53. บ้านร่วมใจ
54. สุคิริน
55. นิคมพัฒนา 2
56. บ้านบาลูกายาอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

1. บ้านไอปาเซ
2. บ้านลูโบ๊ะดีแย
3. บ้านบาโงสะโต
4. ประชาบำรุง
5. บ้านมะรือโบตก
6. บ้านบาโงระนะ
7. บ้านนิบง
8. บ้านบระเอ็ง
9. บ้านเขาแก้ว
10. ไอยรานุสรณ์
11.บ้านบือนังกือเปาะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

12. บ้านบ่อทอง
13. บ้านกอแนะเหนือ
14. บ้านลูโบ๊ะบาตู
15. บ้านเจ๊ะเก
16. บ้านเขาน้อย
17. บ้านบองอ
18. บ้านบาโงกูโบ
19. บ้านสาเมาะ
20. บ้านลาไม
21. บ้านปาเซ
22. บ้านสะโล
23. บ้านจะแนะ
24. บ้านตือกอ
25. บ้านละหาร
26. บ้านปารี
27. บ้านไอกรอส
28. บ้านยะออ
29. บ้านดุซงยอ
30. บ้านแมะแซ
31. บ้านรือเปาะ
32. บ้านน้ำหอม
33. ผดุงมาตร
34. บ้านน้ำวน
35. พิทักษ์วิทยากุมุง
36. ร่วมจิตต์ประชา
37. บ้านไอร์โซ
38. บ้านยานิง
39. บ้านเจาะไอร้อง
40. บ้านโคก
41. บ้านบาโงดุดุง
42. บ้านลูโบ๊ะเยาะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

43. บ้านบูกิต
44. บ้านไอสะเตียร์
45. บ้านบาตาปาเซ
46. บ้านบำรุงวิทย์
47. บ้านเจาะเกาะ
48. บ้านบูเก๊ะตาโมงฯ 128

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นายนุกูล ชูนุ้ย	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	จากสถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ปัจจุบันดำรง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ตำแหน่ง	ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
	สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นายมนัส ดาโอะ	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	จากสถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ปัจจุบันดำรง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ตำแหน่ง	ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
	สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นายคมศักดิ์ ธัญเกษตร	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	จากสถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ดำตำแหน่ง	ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
	สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (ต่อ)

4. นายพรวิทย์ เพชรสลับแก้ว	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	จากสถาบัน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนิคมพัฒนา 10 อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส
5. นายบัณฑิต สาและ	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	จากสถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	สถานที่ทำงาน	โรงเรียนผดุงมาตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวสุริดา หลังจิ

วัน เดือน ปีเกิด 25 สิงหาคม พ.ศ. 2525

ที่อยู่ปัจจุบัน 112 หมู่ที่ 2 ตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	วิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	ชื่อสถานศึกษา
ป.6	-	มีนาคม พ.ศ. 2536	โรงเรียนบ้านเจ๊ะบิลัง จังหวัดสตูล
ม.3	-	มีนาคม พ.ศ. 2541	โรงเรียนบ้านเจ๊ะบิลัง จังหวัดสตูล
ม.6	ศิลป์-ภาษา	มีนาคม พ.ศ. 2544	โรงเรียนมำบาอูลอูลูม จังหวัดสตูล
ปริญญาตรี	ภาษาไทย	เมษายน พ.ศ. 2549	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จังหวัดยะลา

ประสบการณ์การทำงานในอดีต

ปี พ.ศ. 2549 ครูผู้สอนโรงเรียนอาลาวียะห์วิทยา อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา

ปี พ.ศ. 2550 ครูอัตราจ้างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ปี พ.ศ. 2552 - 2554 ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านบาลูกายาอิง อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส

ปี พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านบาลูกายาอิง อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

โรงเรียนบ้านบาลูกายาอิง อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา