



ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดเชียงใหม่

The effectiveness of the administration of small private schools
under the Chiang Mai Provincial Education Office

ภัททิรา ริโรจน์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2565

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดเชียงใหม่

The effectiveness of the administration of small private schools
under the Chiang Mai Provincial Education Office

ภัททิรา ริโรจน์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2565

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม ดร.นิตยา วงศ์ยศ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อินทิรา มุ่งเมือง ดร.สุชาติ ใจภักดี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดามารดาครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยากรวางรากฐานแก่ ผู้ศึกษาและขอขอบคุณท่านอื่นๆที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ ในการทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

นางสาวภัททิรา ริโรจน์

ชื่อเรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย : นางสาวภัททิรา ริโรจน์

ชื่อปริญญา : ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.นิตยา วงศ์ยศ

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

สถาบัน : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร ประชากร จำนวน 86 คน ใช้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วิจัยเชิงปริมาณใช้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ วิจัยเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน สถิติที่ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย พบว่า

1.ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพ โดยเรียงลำดับจากประสิทธิภาพสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านงบประมาณ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

Title : The effectiveness of the administration of small private schools under Chiang Mai Provincial Education Office

Author : Ms. Pattira Riroj

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Asst.Prof. Dr.Peera Panngam

Co-advisor : Dr.Nittaya Wongyot

Graduated year : 2022

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The purpose of this research was to study the effectiveness of the administration of small private schools under Chiang Mai Provincial Education Office categorizes based on gender, age, education and administrative experience. The population of 86 people was used as an integrated research method. The quantitative research was used as a 5 level questionnaire, a checklist form, group discussion with ten key contributors, and statistics such as percentage Mean, standard deviation value, and t test (Independent Samples). Single (One-way Analysis of Variance).

The results of the research found that:

1. The level of the effectiveness of the administration of small private schools under Chiang Mai Provincial Education Office was in the highest level. When considering each aspect, it was found that every resistance was effective by sorting all aspect from the highest to the lowest as follows: personnel administration, general administration, academic administration and budget administration.

2. Comparison of differences in the effectiveness of the administration of small private school under Chiang Mai Provincial Education Office categorized by gender, found that males and females had the same highest level of education and work experience.

Keywords : Administrative factors, School management effectiveness.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการทำวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารและการบริหารการศึกษา	8
2.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	26
2.3 ขอบข่ายและภารกิจ	35
2.4 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	45
2.5 โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ รวม 86 โรงเรียน	46
2.6 การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน	47
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	61
3.3 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย	63

บทที่ 4 ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.4 สรุปการจัดสนทนากลุ่ม	115

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย	118
5.2 อภิปรายผล	115
5.3 ข้อเสนอแนะ	117

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	123
ภาคผนวก ข	130
ภาคผนวก ค	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่	53
4.1	จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	65
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นรายด้าน	66
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายข้อ	67
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ เป็นรายข้อ	69
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายข้อ	71
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายข้อ	73
4.7	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)	75
4.8	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ	75
4.9	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	78
4.11	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 21 การวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	80
4.12	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 22 การเสนอแนะ การ แต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถ	80
4.13	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 23 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ	81
4.14	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 25 การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา	81
4.15	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 26 การสนับสนุน สร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา	82
4.16	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 27 การจัดทำทะเบียน ประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารงานบุคคล ข้อ 30 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	83
4.18	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	83
4.19	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 31 การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	85
4.20	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 32 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	86
4.21	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 33 การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน	86
4.22	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 34 การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อจัดการบริหารจัดการ ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	87
4.24	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 36 การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา	88
4.25	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 37 การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ	88
4.26	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 38 การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียน ในทุกปีการศึกษา	89
4.27	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 39 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	89
4.28	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด	90
4.29	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.64	การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 39.	115

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางทศนครี ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป

ด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก ส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคนและมีปัญหาการออกกลางคันอยู่บ้าง นอกจากนี้ประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานแม้จะได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่มีการศึกษาดำกว่า

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นยังมีอยู่จำนวนมาก จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และมีมาตรการต่างๆ ให้เด็กและประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับการศึกษาของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษา ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น

ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา(แผนการศึกษาชาติ. 2560).

สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 301 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่และกระจายไปในแต่ละอำเภอ ซึ่งการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กบางแห่งเติบโตมาจากสถานรับเลี้ยงเด็ก และ บางแห่งเป็นการสืบทอดกิจการของพ่อแม่จากรุ่นสู่รุ่น โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนทางเลือกสำหรับชุมชนที่ผู้ปกครองต้องการรับบริการทางการศึกษาแบบสะดวกสบาย ใกล้บ้านและไม่ต้องการให้บุตรหลานเดินทางไกลเนื่องจากหลีกเลี่ยงจากสภาพรถติดภายในเมือง โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจึงเป็นที่นิยมของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียน ด้วยการดูแลเอาใจใส่ที่ทั่วถึง

และการได้รับการบริการทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองอย่างทันทั่วทั้งที่ (สมปอง โพธิ์ตะนิมิต. 2558).

ปัญหาที่สำคัญส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จำนวนเด็กนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีอัตราส่วนการเกิดที่ลดลงและเกิดการแข่งขันในการรับเด็กเข้าเรียนในสังกัดต่างๆ มากขึ้น ในด้านงบประมาณที่นอกเหนือจากรายได้จากเงินค่าเล่าเรียนที่ผู้ปกครองชำระมาให้กับโรงเรียนนั้นไม่เพียงพอ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด2019 ทำให้นักเรียนไม่สามารถเดินทางมาเรียนที่โรงเรียนได้ และในการจัดการเรียนออนไลน์ไม่ได้ส่งผลให้เด็กมีความสนใจในการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปกครองจำนวนมาก ให้อบุตรหลานออกนอกระบบการศึกษาไปในทันที นอกจากนี้ความวิตกกังวลดังกล่าวยังส่งผลให้หลายครอบครัวไม่สามารถนำเงินมาชำระค่าเล่าเรียนได้ เนื่องจากตกงาน ว่างาน รายได้ลดลงจากการประกอบอาชีพ (สงวน อินทร์รักษ์. 2564).

สถานการณ์โควิด 2019 การสนับสนุนจากทางภาครัฐที่มีให้โรงเรียนเอกชนนั้นยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับให้กับโรงเรียนรัฐบาลเงินอุดหนุนรายบุคคล ได้ถึง 100% แต่โรงเรียนเอกชนถูกจัดสรรให้แค่ 70% ทำให้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายต่างๆ รวมถึงเงินเดือนของครูบุคลากรในสภาวะการณโรคระบาดในปัจจุบัน ปัญหาในด้านวิชาการคุณภาพด้านผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดแคลนด้านอุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัย อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีต่างๆการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีจำนวนครูบุคลากรที่จำกัดและภาระงานค่อนข้างมาก ในการประเมินคุณภาพภายใน หรือการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกก็ต้องมีมาตรฐานเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากการจัดการเรียนการสอนยังต้องปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปโรงเรียนขนาดเล็กต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการโลก และหลักสูตรที่เน้นภาษาต่างประเทศเทียบเท่ากับโรงเรียนนานาชาติแต่ต้นทุนในการจ้างครูชาวต่างชาติซึ่งเป็นต้นทุนของทางโรงเรียนเอกชนเพื่อให้แข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆได้และให้สมกับเป็นโรงเรียนเอกชนของจังหวัดเชียงใหม่

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่ประสบพบเจอและเกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กสังกัดศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาวางแผน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ให้เหมาะสมตามสภาพของโรงเรียนมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร
2. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร เป็นอย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

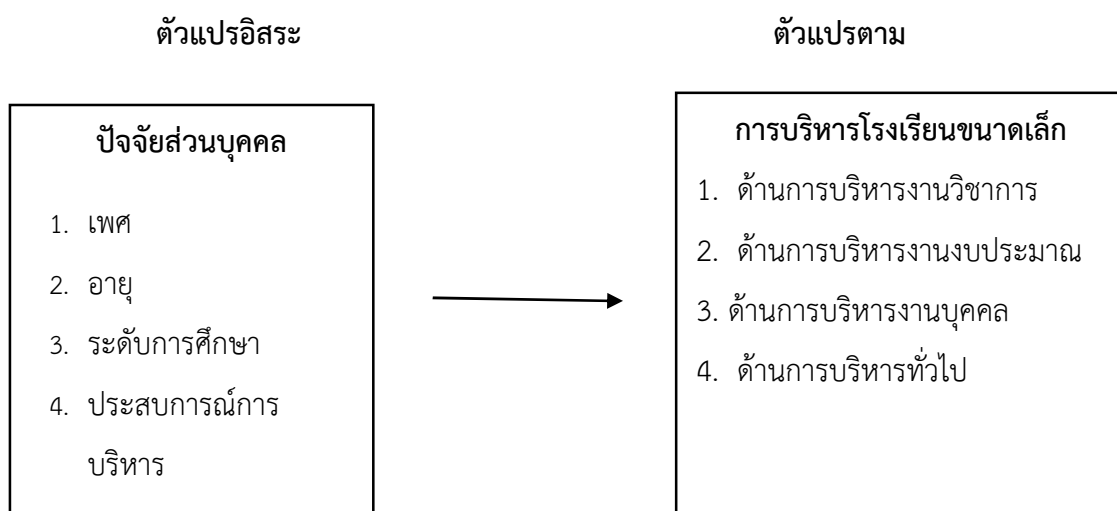
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 86 คน
3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - ตัวแปรอิสระ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร
 - ตัวแปรตาม
 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 4. ด้านการบริหารทั่วไป
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
 - ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2565

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารและแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแผนภาพ คือการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ซึ่งมี 4 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การบริหาร
3. เพื่อทำให้ได้ข้อมูลผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ และมีนักเรียนไม่เกิน 301 คน

2. การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ในโรงเรียนขนาดเล็กให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามภาระงาน 4 งาน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งได้แก่ งานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน งานการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ครอบครัว องค์กรการศึกษาอื่นๆ และการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ด้านการทำข้อมูลและสารสนเทศทางการเงิน การจัดทำระบบงบประมาณรายจ่าย การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี งานวางแผนพัสดุ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานการลาทุกประเภท งานการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร งานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ งานส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากร

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร งานการดำเนินงานธุรการ งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

4. ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งแต่วันเข้าสู่ตำแหน่งจนกระทั่งถึงวันปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ประสบการณ์การบริหาร 1-10 ปี ประสบการณ์การบริหาร 11-20 ปี ประสบการณ์การบริหาร 21-30 ปี และประสบการณ์การบริหารมากกว่า 31 ปีขึ้นไป

5. เพศ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ เพศชาย เพศหญิง

6. อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี อายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

7. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

8. ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

9. เป้าหมายที่วัดประสิทธิภาพ หมายถึง การวัด 2 อย่าง ทั้งในการวัดเป้าหมายเชิงปริมาณ และการวัดเป้าหมายเชิงคุณภาพ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารและการบริหารการศึกษา
2. ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ขอบข่ายและภารกิจ
4. อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ รวม 86 โรงเรียน
6. การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารและการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหารในภาษาอังกฤษใช้ “Administration” และ “Management” ความแตกต่างของ สองคำนี้ คือ “Administration” นิยมใช้ไปทางการบริหารทางราชการส่วนคำว่า “Management” นิยมใช้ไปทางการบริหารธุรกิจ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารหลายทัศนะแตกต่างกัน พอสรุปได้ดังนี้

สัญญา เศรษฐพิทยากุล. (2546). กล่าวว่า การบริหาร คือ การตั้งเป้าหมายและพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นตลอดเวลา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และเชาวลิต ประภาวนนท์. (2548). ได้ให้ความหมาย ของการบริหารและการจัดการว่า คำว่า การบริหารและการจัดการใช้แทนกันได้ หมายความว่า ความหมายของคำทั้งสองคำนี้ โดยสรุปแล้วไม่แตกต่างกัน หมายถึงกิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). ให้คำนิยามว่า การบริหาร นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่ารัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดย การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ

- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ

(collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมายการบริหาร ว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่าแฟมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

วีรุช มาฆะศิรินันท์ (2541) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดระบบและวินัย ในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างคุณค่า (Value) ในกระบวนการทำงาน (Working Process) โดยทุกคนนั้นจะต้องมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) กล่าวว่า การบริหาร เป็นหน้าที่ทางการบริหารซึ่งมีการเกี่ยวข้องต่อการกำหนด และการลงมือปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ประการ คือ การวางแผน การควบคุม และการปรับปรุง

กัลยกร มั่นถาวรวงศ์ (2547) สรุปว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ติน ปรัชญพทุทธิ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

วิช วิวิชนิภาวรรณ (2545) แบ่งการบริหาร ตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ 6 ส่วน ดังนี้

1) การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

2) การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

3) การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization) ซึ่งเรียกละย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และสมาคม

4) การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (international organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

5) การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มื่อองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มี

ลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

6) การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักใน การจัดตั้ง เพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2545) มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือ กระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วย ขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และ การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และ 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2548) ให้คานิยามว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้ อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือ การวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมี

จุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาดการประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1982) บันทึกไว้ว่า การบริหารหมายถึง การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni 1987 อ้างถึงใน วีระ พราหมณ์ 2539) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกัน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำและผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการทั้งประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีตลกล (2532) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็น การจัดการศึกษาที่ถูกต้องภายใต้สภาพทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การปกครองที่เป็นอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

กมล สุตประเสริฐ (2541) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาสำหรับทุกเพศ ทุกวัย ให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปลูกฝังให้เกิดการอยากเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง รู้จักถาม สังเกต วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2542) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและฐานที่แข็งแรง มั่นคง เพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวัน

ข้างหน้า อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตรอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถประกอบการทำงานอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนมีส่วนร่วม กับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สิปพนนท์ เกตุทัต (2542) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาทุก รูปแบบที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนไทย ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข ความสำเร็จ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมและมีศักดิ์ศรี พัฒนาตนเองและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม และให้หมายถึงการศึกษาที่เริ่มจากระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคล หลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดย กระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิค ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ สถานศึกษา หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547)

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาถือว่าเป็น วิชาชีพ ขั้นสูง (Professional) อาชีพหนึ่งเพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพ ขั้นสูงอื่น กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหาร ใช้วิถี แห่งปัญญาศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีการศึกษามากพอ คือระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีองค์กรวิชาชีพ ควบคุม ดูแลและตรวจสอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรร และกลั่นกรอง คุณสมบัติ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดี ผู้ที่จะเข้าถึงอาชีพการบริหารการศึกษา จึงเหมาะสม กับการเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพอย่างแท้จริง

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (ออนไลน์, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคล พัฒนา ตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2551) กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารงาน โรงเรียนว่า คือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ภารกิจของการบริหารโรงเรียนจึงกว้างขวางและมีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ปัจจุบันได้มีการจัดหมวดหมู่ขอบข่ายและภารกิจออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหาร งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป

หวน พินธุพันธ์ (2552) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี ที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มี คุณภาพซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา ปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา

แคมเบล (Campbell. 1971) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผน ยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good. 1973) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงเช่น การเรียนการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ในอนาคต

โทนี บุษ (Tony Bush, 2006) บอกไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ทางการศึกษา สาขาหนึ่ง การดำเนินงานในเรื่องนี้ต้องมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรต่างๆ ทางการศึกษา วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา และมีส่วนกำหนดทิศทางการสนับสนุนการบริหารของสถาบันทางการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้วัตถุประสงค์และการบริหารงานก็ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนและใกล้ชิดอีกด้วย

ออสการ์ส ซิดุส (Oskars Zids, 2006) เขียนไว้ว่า จากการศึกษาวิจัย มีผู้ให้ความเห็นเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม A ให้ความหมายของคำว่า “การบริหารการศึกษา” ว่า เป็นศาสตร์ทางการ

บริหารสาขาหนึ่ง เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องระบบ หน้าที่ และโครงสร้าง ของสถาบันทางการศึกษา การจัดกิจกรรมที่ให้ผลสัมฤทธิ์ การประเมินผล รวมทั้งการวางแผน การจัดองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานที่ดีสำหรับบุคลากร และทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ และข้อมูลข่าวสาร ส่วน กลุ่ม B มีความว่า การบริหารการศึกษาเป็นปัญหาหนึ่งทางการศึกษาที่ต้องมีการแก้ไขอย่างจริงจัง

อเล็กซ์ ชไนเดอร์ และนีล เบอร์ตัน (Alex Schneider & Neil Burton, 2008). เขียนไว้ว่าการบริหารทางการศึกษาเป็นหัวใจขององค์ความรู้หลายภาคส่วน ทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีสัมพันธภาพกับการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดทำโครงการ การจัดวางระเบียบปฏิบัติการ เงิน การบุคลากร การจัดหาอุปกรณ์ การบริหารเวลา การสื่อสารในทุกระดับ ฯลฯ และมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง “ระบบ” มากกว่า “ตัวบุคคล”

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แบ่ง 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ แบ่งเป็นสามระดับ คือ ระดับชาติ (ส่วนกลาง) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ ลงไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษาให้มากที่สุด ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ได้ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษา และส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ซึ่งสถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท มีคณะกรรมการบริหาร ได้มีการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้นการบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจ ถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในเชิงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งหากการบริหารการศึกษาไม่ดีพอ ทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กรได้

1.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารและบริหารศึกษา

1.3.1 แนวความคิดตามทฤษฎี X (Theory X)

ทัศนคติของผู้บริหารแบบเก่า มักมองคน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) แบบเก่า (Traditional) คือมองแบบทฤษฎี X โดยคิดว่าคนที่ทำงานส่วนใหญ่แทบทุกคนล้วนเป็นคนเกียจคร้าน

ชอบเกียจงาน ขาดความรับผิดชอบ เห็นแก่ตัว ไม่ยินดียินร้ายกับผลประโยชน์ส่วนรวม ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และมีทัศนคติไม่ดี ชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง วิธีการบังคับให้คนทำงาน คือ

1. ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สั่งการ บังคับบัญชา ตรวจสอบ ควบคุมลูกน้องอย่างใกล้ชิด

2. ต้องกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขึ้นมาเพื่อให้คนทำตาม

3. มีการลงโทษคนที่ทำผิด ให้รางวัลคนที่ทำงานดี

1.3.2 แนวความคิดแบบทฤษฎี Y (Theory Y)

นักบริหารที่มองคนแบบทฤษฎี Y จะมีความคิดว่า

1. คนทุกคนต่างมีโอกาสเป็นคนดี มีความขยันขันแข็ง สามารถรับผิดชอบ และควบคุม ตนเองได้

2. ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจะทุ่มเท

ให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ โดยต้องการเพียงการสนับสนุนและกำลังใจเท่านั้น

3. ทุกคนสามารถมีความคิดริเริ่มในการทำงาน แก้ไขปัญหา และมีศักยภาพในการพัฒนา ตนเองได้ถ้าได้รับโอกาส

วิธีการสร้างสิ่งจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อให้คนอยากทำงาน ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ คือ

1. องค์กรควรออกแบบงานไปในทางที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาร่วมกับฝ่ายบริหาร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนกล้าคิดมีความความคิดริเริ่ม กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเลิกทำตัวเป็นเจ้านาย แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้คอยชี้แนะ ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้เขาได้คิด เสนอความเห็นที่แตกต่างได้โต้แย้งได้ตัดสินใจเองได้ ไม่ใช่ทุกอย่างต้องไปรวมศูนย์ที่เบื้องบน นายเท่านั้นที่คิดเป็น คิดถูก

2. ต้องสร้างระบบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยบุคคลหลายระดับเข้ามา ร่วมทีมที่เรียกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าทีมที่คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจกับผู้ร่วมทีมในฐานะเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้คุมที่คอยข่มขู่ลงโทษตลอดเวลา

3. ต้องทำให้เป้าหมายของคนและขององค์กรตรงกัน นั่นคือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าขององค์กร คือความสำเร็จ ความก้าวหน้าของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกคน เช่น จัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัส เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ แต่ต้องมีความเป็นธรรม

1.3.3 แนวความคิดแบบทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Abraham Maslow; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สุด ที่เมื่อกล่าวถึงเรื่องแรงจูงใจ คนส่วนใหญ่ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจก็มักจะรู้จักหรือเคยได้ยินมาก่อน อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ แม้ว่าจะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมานาน (ประมาณปี ค.ศ.1954) และมีข้อวิจารณ์หลายประการ แต่ปัจจุบันก็พบว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาความต้องการของบุคคลได้ดีในระดับหนึ่งและสามารถเข้าใจได้ง่าย และหลายองค์การก็นำไปประยุกต์ใช้ในการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ ทฤษฎีนี้ จึงเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักมากที่สุด มาสโลว์คาดคะเนว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเป็นเหมือนกันหมด เขาพบว่า แม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในความต้องการเหล่านั้นมีวิถีทางที่แตกต่างกัน แต่ตัวความต้องการเหล่านั้นยังคงเหมือนกัน มาสโลว์อธิบายความต้องการบุคคล สามารถเรียงเป็นลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูงดังนี้

- ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยสี่ เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ระดับนี้มากที่สุด

- ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการได้มีงานทำการมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

- ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่ม

- ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเองเป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง และต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์ประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

- ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-actualization needs) หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow

เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนัก รู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือน พิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยหาเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่า คนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิต เพื่อบรรลุถึงความสมบูรณ์แบบในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์ตัวอย่างลักษณะของคนที่มี Self-actualization ได้แก่ มีเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับงาน มีบุคลิกที่เป็นจริง มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ ใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ่อมตน ไม่ โอ้อวด เข้าใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีจริยธรรม มีความกล้าหาญ มีวินัยใจตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง บูรณาการ (Integrated) ทั้งความคิดและการกระทำ ในองค์การหากพนักงานมี Self-actualization พวกเขา จะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม รวมเรียกว่า ความต้องการ ที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency needs) Maslow มีแนวคิดที่ว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่ไม่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือ ความต้องการได้รับการนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่าเป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

1.3.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg' theory of moral development)

ทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว. 2551) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานสืบเนื่องมาจากทฤษฎีของพือาเจต์ แต่โคลเบอร์กได้ปรับปรุงวิธีการวิจัยการวิเคราะห์ผลรวม ทั้งได้ทำการวิจัยอย่างกว้างขวาง ไม่เฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาเท่านั้น แต่ได้ทำการวิจัยในประเทศอื่นที่มีวัฒนธรรมต่างไป เช่น ประเทศไต้หวัน เติร์ก และเม็กซิโก เป็นต้น

โคลเบอร์กได้คิดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีระบบการให้คะแนนอย่างมีระเบียบแบบแผน ผู้ที่จะใช้วิธีการให้คะแนนระดับพัฒนาการทางจริยธรรม จะต้องได้รับการอบรมเป็นพิเศษ วิธีการวิจัยที่โคลเบอร์กใช้คล้ายคลึงกับวิธีการของพือาเจต์มาก คือ สร้างสถานการณ์สมมติปัญหาทางจริยธรรม ที่ผู้ตอบยากที่จะตัดสินใจได้ว่า “ถูก” “ผิด” “ควรทำ” หรือ “ไม่ควรทำ” อย่างเด็ดขาด เพราะขึ้นกับองค์ประกอบหลายอย่าง การตอบจะขึ้นอยู่กับวัยของผู้ตอบ

โคลเบอร์กได้จำกัดความของจริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความถูกต้อง และเกิดขึ้นจากขบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทาง ปัญญา

โคลเบอร์กเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นผลจากการพัฒนาการของโครงสร้างทางความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม นอกจากนั้นโคลเบอร์กยังพบว่า ส่วนมากการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กจะไม่ถึงขั้นสูงสุดในอายุ 10 ปี แต่จะมีการพัฒนาขึ้นอีกหลายขั้นจากอายุ 11-25 ปี การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะแสดงให้เห็นถึงความเจริญของจิตใจของบุคคล การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นตามลำดับของวุฒิภาวะทางปัญญา

โคลเบอร์กได้ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเยาวชนอเมริกัน อายุ 10-16 ปี และได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ (Levels) แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น (Stages) ดังนั้น พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก มีทั้งหมด 6 ขั้นตอน คำอธิบายของระดับและขั้นต่างๆ ของพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก มีดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre-conventional level) ระดับนี้เด็กจะรับกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ “ดี” “ไม่ดี” จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครูหรือเด็กโต และมักจะคิดถึงผลตามที่จะได้รับรางวัลหรือการลงโทษ พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รางวัล พฤติกรรม “ไม่ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รับโทษ โดยบุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น จะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นหลักต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น จะพบในเด็ก 2 – 10 ปี โคลเบอร์กแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง (Punishment and obedience orientation) เด็กจะยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตนโดยไม่มีเงื่อนไขเพื่อไม่ให้ตนถูกลงโทษ ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อหลบหลีกการ ถูกลงโทษ เพราะกลัวความเจ็บปวด โคลเบอร์กอธิบายว่า ในขั้นนี้เด็กจะใช้ผลที่ตามมาของพฤติกรรมเป็นเครื่องชี้ว่า พฤติกรรมของตน “ถูก” หรือ “ผิด” เป็นต้นว่า ถ้าเด็กถูกทำโทษก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ผิด” และจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก พฤติกรรมใดที่มีผลตามมาด้วยรางวัลหรือคำชม เด็กก็จะคิดว่าสิ่งที่ ตนทำ “ถูก” และจะทำซ้ำอีกเพื่อหวังรางวัล และ ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (Instrumental relativist orientation) ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน บุคคลจะเลือกทำตามความพอใจตนของตนเอง โดยใช้ความสำคัญของการได้รับรางวัลตอบแทน ทั้งรางวัลที่เป็นวัตถุหรือการตอบแทนทางกาย วาจา และใจ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของสังคม ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการผลประโยชน์ รางวัล และสิ่งแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งตอบแทน โคลเบอร์ก อธิบายว่า ในขั้นนี้เด็กจะสนใจทำตามกฎข้อบังคับ เพื่อประโยชน์หรือความพอใจของตนเอง หรือทำดีเพราะ

อยากได้ของตอบแทนหรือรางวัล ไม่ได้คิดถึงความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น พฤติกรรมของเด็กในขั้นนี้ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่มักจะเป็นการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น เช่น ประโยค “ถ้าเธอทำให้ฉัน ฉันจะให้....”

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional level) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ ผู้ทำถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิด เพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาซึ่งจะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่รักษามาตรฐานทางจริยธรรม โดยบุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองอยู่ ตามความคาดหวังของครอบครัวและสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นขณะนั้นหรือภายหลังก็ตาม จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโดยคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น ในวัยรุ่นอายุ 10 – 16 ปี โคลเบิร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับ “เด็กดี” (Interpersonal concordance of ‘good boy , nice girl’ orientation) บุคคลจะใช้หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ใช้เหตุผลเลือกทำในสิ่งที่กลุ่มยอมรับโดยเฉพาะเพื่อน เพื่อเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับของเพื่อน ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดี พบในวัยรุ่นอายุ 10 -15 ปี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ การช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้เขาพอใจและยกย่องชมเชย ทำให้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ขอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน โคลเบิร์ก อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้เป็นพฤติกรรมของ “คนดี” ตามมาตรฐาน หรือความคาดหวังของบิดามารดาหรือเพื่อนวัยเดียวกัน พฤติกรรม “ดี” หมายถึง พฤติกรรมที่จะทำให้ผู้อื่นชอบและยอมรับ หรือไม่ประพฤติดีเพราะเกรงว่าพ่อแม่จะเสียใจ และขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ (‘Law-and-order’ orientation) จะใช้หลักทำตามหน้าที่ของสังคม โดยปฏิบัติตามระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด เรียนรู้การเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคมเพื่อดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ในสังคม พบในวัยรุ่นอายุ 13 – 16 ปี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหน้าที่ของสังคม โดยบุคคลรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของเขาในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมนั้น จึงมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหวังไว้ โคลเบิร์กอธิบายว่า เหตุผลทางจริยธรรมในขั้นนี้ ถือว่าสังคมจะอยู่ด้วยความมีระเบียบเรียบร้อยต้องมีกฎหมายและข้อบังคับ คนดีหรือคนที่มีพฤติกรรมถูกต้องคือคนที่ปฏิบัติตามระเบียบบังคับหรือกฎหมาย ทุกคนควรเคารพกฎหมาย เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post-Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ผู้ทำหรือแสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและ

มาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักของความประพฤติที่จะปฏิบัติตาม การตัดสินใจ “ถูก” “ผิด” “ควร” “ไม่ควร” มาจากวิจารณญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่เป็นสมาชิก กฎเกณฑ์-กฎหมายควรจะ ตั้งบนหลักความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกของสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ทำให้บุคคลตัดสินใจขัดแย้งของตนเอง โดยใช้ความคิดไตร่ตรอง อาศัยค่านิยมที่ตนเชื่อและยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ จะปฏิบัติตามสิ่งที่สำคัญมากกว่าโดยมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป โคลเบิร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามค่านิยมสัญญา (Social Contract Orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นสามารถควบคุมตนเองได้ เคารพการตัดสินใจที่จะกระทำด้วยตนเอง ไม่ถูกควบคุมจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามค่านิยมของตน และมาตรฐานของสังคม ถือว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงได้โดยพิจารณาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก พบได้ในวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามมาตรฐานของสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยบุคคลเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก จึงไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอื่นที่มีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามค่านิยมส่วนตัว ผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม โคลเบิร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เน้นถึงความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมที่ทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง สมควรที่จะปฏิบัติตาม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิของบุคคลก่อนที่จะใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ได้ใช้ความคิดและเหตุผลเปรียบเทียบว่าสิ่งไหนผิดและสิ่งไหนถูก ในขั้นนี้การ “ถูก” และ “ผิด” ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความคิดเห็นของบุคคลแต่ละบุคคล แม้ว่าจะเห็นความสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างบุคคล แต่เปิดให้มีการแก้ไข โดยคำนึงถึงประโยชน์และสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้น และขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal ethical principle orientation) เป็นขั้นที่เลือกตัดสินใจที่จะกระทำ โดยยอมรับความคิดที่เป็นสากลของผู้เจริญแล้ว ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหลักการคุณธรรมสากล โดยคำนึงถึงความถูกต้องยุติธรรมยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ มีความยึดหยุ่นและยึดหลักจริยธรรมของตนอย่างมีสติด้วยความยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ละอายและเกรงกลัวต่อบาป พบในวัยผู้ใหญ่ที่มีความเจริญทางสติปัญญา โคลเบิร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อบุคคล เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชนและเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน ในขั้นนี้สิ่งที่ “ถูก” และ “ผิด” เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในมโนธรรมของแต่ละบุคคลที่เลือกยึดถือ

1.3.5 ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations theory)

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มีการเสนอขึ้นมาในยุคดั้งเดิม จะเน้นที่โครงสร้างขององค์การ การสร้างหลักการบริหารที่มีกฎเกณฑ์ขึ้นมาใช้ มองความสัมพันธ์ระหว่างคนและกลุ่มคนในองค์การจากตำแหน่ง ให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการเท่านั้น (ภาวนียา ไชยคา. 2551)

นักทฤษฎีในยุคต่อมา (นักมนุษยสัมพันธ์) ได้โจมตีแนวคิดของนักทฤษฎีในยุคคลาสสิกว่าเน้นที่การจัดโครงสร้างขององค์กรที่เป็นทางการ โดยมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเป็นจริง เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัวของคนไม่เปิดโอกาสให้คนมีความสัมพันธ์ส่วนตัวต่อกัน ไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสพูดคุยกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน เพื่อระบายความคับข้องใจความไม่พอใจต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานหรือทำกิจกรรมในทางสังคมร่วมกัน จากการนำเอาหลักการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) มาใช้ โดยมีการจัดทำมาตรฐานการทำงานที่ดีที่สุด ประหยัดที่สุด และใช้เวลาการทำงานน้อยที่สุดมาเป็นมาตรฐานในการทำงาน มีการกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานของงาน ผลการนำไปใช้ คือสามารถใช้ได้ผลดีในระยะแรกๆ แต่เมื่อใช้ไปนานๆ ปรากฏว่าเงินสามารถใช้เป็นแรงจูงใจคนได้ในวงจำกัด สามารถใช้ได้ผลกับคนเพียง 10 – 30 % เท่านั้น โดยเงินจะใช้ได้ผลกับคนที่ทำงานระดับล่าง

แนวคิดของนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ อาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่องาน ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพฤติกรรมหรือการกระทำของคนที่เกิดขึ้นในการทำงาน ความเชื่อ “ถ้าคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความสุขที่ได้ทำงาน จะส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้อย่างดี”
2. ส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อ “การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจูงใจ จะช่วยให้สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำงานได้” การศึกษาในแนวนี้อาจแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องออกเป็น 2 กลุ่ม

2.1 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของการจูงใจ (Content theory of motivation) เช่น พยายามหาคำตอบว่า มนุษย์มีความต้องการอะไร แตกต่างกันอย่างใด และจะมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ อย่างไรได้บ้าง

2.2 กลุ่มที่เน้นที่กระบวนการในการจูงใจ (Process theory of motivation) เพื่อจะหาคำตอบว่า จะมีวิธีการจูงใจอย่างไรที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการได้

นักมนุษยสัมพันธ์และนักจิตวิทยา ศาสตราจารย์เอลตัน เมโย (Prof. Elton Mayo) และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1924 ถึง ค.ศ. 1932 ที่โรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าของบริษัทเวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) ในเมืองฮอว์ธอร์น มลรัฐอิลลินอยส์

ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาวิจัยครั้งนี้รู้จักกันดีในนาม “การศึกษาวิจัยฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) ศาสตราจารย์เมโยเป็นคนแรกที่ค้นพบว่า “พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจหรือการจูงใจทางการเงินเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความต้องการทางด้านจิตใจหรือเรื่องราวทางด้านสังคมที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงินโดยตรงด้วย” วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อต้องการค้นหว่า อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คนขยันทำงานมากขึ้นอย่างแท้จริง และต้องการทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลผลิตสูง-ต่ำขององค์กร หรือของคน ที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยใช้วิธีการศึกษา 3 วิธี คือ

1. การศึกษาทดลองภายในห้อง (Test Room Studies) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของคน ที่ทำงาน เพื่อทดสอบว่าสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน มีผลต่อการทำงานของ คนหรือไม่อย่างไร ผลที่ได้รับคือ

1.1 ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน (Environmental factors) มีผลการทำงานของ คนบ้าง แต่ปัจจัยทางด้านสังคม (Social factors) มีผลต่อการจูงใจคน มากกว่า

1.2 การยึดปัจจัยอะไรเพียงอย่างเดียวมาใช้เป็นเครื่องจูงใจคน โดยไม่คำนึงถึง ปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วยเป็นสิ่งที่ผิดพลาดแน่นอน

1.3 การได้รับความสนใจเป็นพิเศษจากผู้บริหาร มีผลต่อการทำงานของ คนงาน

2. การศึกษาโดยการสัมภาษณ์ (Interviewing studies) เป็นการศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาถึงทัศนคติของคนงานที่มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร โดย สัมภาษณ์ คนงาน 2,100 คน ผลที่ได้รับคือ

2.1 มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มแบบไม่เป็นทางการของคนงาน

2.2 กลุ่มคนงานที่รวมตัวกัน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการกำหนดผลผลิตในการทำงานของคนงาน

2.3 คนงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรและผู้บริหาร

2.4 กลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร มีความสำคัญต่อการควบคุมคุณภาพการทำงานของคนงานอย่างมาก เพื่อหาคำตอบว่า กลุ่มคนที่รวมตัวกันในองค์กรมีบทบาทต่อการทำงานและการกำหนดผลผลิตของคนงานอย่างไร จึงมีการศึกษาโดยวิธีการที่ 3 คือ

3. การศึกษาโดยการสังเกต (Observational studies) เป็นการศึกษาโดยวิธีการสังเกตผลที่ได้รับคือ

3.1 กลุ่มทำงาน คือ ระบบทางสังคมระบบหนึ่งซึ่งเป็นระบบย่อยขององค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยรวม

3.2 องค์การปฏิบัติการกิจ 2 ด้าน คือ ทางด้านการผลิตและการสร้างความพึงพอใจในงานให้สมาชิก

3.3 พฤติกรรมของคนในองค์กรถูกกำหนดโดยความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการ และอารมณ์ของคนและกลุ่มคน

3.4 ภายในองค์กรที่เป็นทางการนั้น มีองค์กรที่ไม่เป็นทางการแฝงอยู่ด้วย กลุ่มผู้นำที่เป็นทางการและกลุ่มผู้นำที่ไม่เป็นทางการในองค์กร ต่างมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์กรได้เท่าๆ กัน

1.3.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้พัฒนามาเป็นแม่แบบผู้นำหรือผู้บริหารองค์การในปัจจุบัน ซึ่งแบบของผู้นำนี้ได้มีการแยกศึกษาพิจารณาเป็นหลายแบบหลายอย่าง สุดแต่จะพิจารณาว่าแบบของผู้นำในลักษณะใด เช่น พิจารณาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำ สถานการณ์ การปฏิบัติงานหรือลักษณะของสังคม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อได้แนวความคิดในเชิงรูปธรรม จึงเสนอรูปแบบของการเป็นผู้นำตามแนวความคิดของนักการศึกษาที่มีปรัชญาต่างๆ กัน โดยสังเขป ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2549)

การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน ลิปปิทท์ (Lippitt) แบ่งผู้นำเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or autocratic leader) เป็นผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งมีลักษณะการบริหารงานดังนี้

1.1 การสั่งการใช้อำนาจกดขี่บังคับตลอดเวลา

1.2 ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ การตัดสินใจแก้ปัญหาหรือการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ และมุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

1.3 นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป้าประสงค์ การจัดระบบงานมาตรฐาน การปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาสั่งลงมาจากเบื้องบน (Top-down) ทางเดียว

1.4 ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับมา จะต้องผ่านหลายขั้นตอน ผู้นำประเภทนี้จะ คิดแล้วคิดอีก กว่าจะวินิจฉัยสั่งการได้ ทำให้งานล่าช้าค้างคั่ง

1.5 ผู้ช่วย (Assistant) ตามความรู้สึกของผู้นำประเภทนี้ จะหมายถึงผู้ใต้บังคับบัญชา จึงไม่มีการแบ่งงานให้ผู้ช่วย ผู้ช่วยทำงานของหัวหน้างานให้สำเร็จ ไม่ใช่ทำงานของตนเองให้สำเร็จ

1.6 การตั้งกรรมการเป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ไม่ใช่เพื่อฟังความคิดเห็น ประธานเป็นผู้พูดคนเดียวตลอดการประชุม หรือไม่ก็เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น แล้วประธานสรุปเองตามความคิดของตนเอง แล้วถือว่าความคิดเห็นที่ประธานสรุปเองนั้นเป็นมติของที่ประชุม

2. ผู้นำแบบเสรี (Laissez-faire leader) เป็นผู้นำที่ปราศจากความรับผิดชอบคอยแต่ละนามผ่านเรื่องให้พ้นตัวไปเท่านั้น ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานที่แน่นอน ถ้าเห็นว่ามันขัดต่อระเบียบยอมให้เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปได้ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาได้ง่ายๆ

2.2 ทำงานโดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไปตามเรื่องไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์ กฎระเบียบปฏิบัติ จึงไม่มีใครจะยุ่งกับใคร ผู้ใต้บังคับบัญชา คนใดจะทำอะไรอย่างไรก็ได้

2.3 ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่สามารถให้คำปรึกษาได้

2.4 ไม่มีการประเมินผลงาน ขาดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) เป็นแบบที่ดีที่สุด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน มีลักษณะการบริหารดังนี้

3.1 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเอง

3.2 จัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่

3.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมการทำงาน แกตเซลส์และกูบา (Getzels and Guba) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบยึดองค์การเป็นหลัก (The nomothetic dimension leaders) ผู้นำแบบนี้คำนึงถึงนโยบายและประโยชน์ของสถาบันหรือองค์การเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

2. แบบยึดบุคคลเป็นหลัก (The idiographic dimension leaders) ผู้นำแบบนี้คำนึงถึงความต้องการของบุคคลมากกว่านโยบายและผลประโยชน์ของสถาบันหรือองค์การ

3. แบบประสานประโยชน์ (The transactional leaders) คือพิจารณาทั้งนโยบายและประโยชน์ของสถาบัน องค์การและบุคคลในองค์การเป็นหลัก

การแบ่งประเภทผู้นำตามแหล่งของอำนาจที่ได้มา เวเบอร์แบ่งผู้นำเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำตามกฎหมาย (Legal leaders) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าโดยกฎหมาย จึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายระบุไว้ให้เป็นผู้บริหารองค์การ เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ประธานบริษัท ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารระดับต้น โดยกฎหมายจะกำหนดคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจนว่าผู้ใดจะดำรงตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างไร ผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วนที่กฎหมายหรือกฎระเบียบกำหนดก็จะมาครองตำแหน่งนั้นได้

2. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Charismatic leaders) เป็นผู้นำที่ได้อำนาจมาด้วยบารมีของตนเองจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรง เป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ มีท่าทางบุคลิกลักษณะหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไปได้ทั้งในทางดีหรือทางเลว เช่น เมื่อนักเลงอันธพาล ก็จะได้รับที่ยอมรับในหมู่นักเลงให้เป็นหัวหน้าแก๊ง เมื่อนักกีฬาที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นหัวหน้าทีม เป็นต้น

3. ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic leaders) เป็นผู้นำเฉพาะอยู่ในตำแหน่ง ที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวตามประเพณีนิยม เช่น ตำแหน่งผู้เป็นประมุขของประเทศ เป็นที่ยึดเหนี่ยวศูนย์รวมจิตใจปวงชนทั้งชาติ ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษา เป็นศูนย์รวมความคิดและตัวแทนของบุคลากรในองค์การ

แนวคิดของเวเบอร์ เป็นต้นแบบของการแบ่งประเภทของผู้นำ คือ ผู้นำที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานตามกฎหมายนั้นมีหลายประเด็น การมีอำนาจตามกฎหมายช่วยให้บุคคลมีความเป็นผู้นำอยู่ทางหนึ่งแล้ว ถ้ายังมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวด้วย เช่น ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความยุติธรรม ความเสมอต้นเสมอปลาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยเสริมอำนาจตามกฎหมายให้ศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น การดำรงตำแหน่งอย่างเดียว มิได้หมายความว่าผู้ร่วมงานจะยอมรับศรัทธาและปฏิบัติตามเสมอไป การมีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวจึงมีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก

2. ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่จะบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ต่อไป มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546 : 2) มาตรา 4 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน หรืออุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สมาคมเพื่อการศึกษาของเด็กแห่งชาติ (National association for the education of young children. 2005) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นบุคคลผู้รับผิดชอบในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และบริหารจัดการ เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กร โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับในคุณค่าขององค์กร เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกลและดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์นั้น และเป็นผู้จัดทำระบบการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร ผู้บริหารอาจมีชื่อเรียกหลายอย่าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการหรือผู้อุปถัมภ์โครงการ เช่น ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้จัดการโครงการ ผู้ประสานงานเด็กวัยเยาว์ และครูใหญ่ เป็นต้น เฮซิงเกอร์ (Hasinger. 2006) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคคลต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

ผู้อำนวยการ (Superintendents) เป็นผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุดในทุกเรื่องทุกประการที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาของสถานศึกษา ครูใหญ่ (Principals) เป็นผู้มีความรับผิดชอบในเรื่องบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาการจัดจ้างบุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผล และการพัฒนางาน เป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับครู เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษาและวิชาการในระดับสูง จัดทำงบประมาณ กำหนดนโยบายและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

ผู้ช่วยครูใหญ่หรือรองครูใหญ่ (Assistant or vice principals) เป็นผู้มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานประจำวันของสถานศึกษา กำหนดตารางเวลาการเรียนการสอน สั่งซื้อตำรา ตารา ประสานงานเรื่องยานพาหนะ จัดทำกฎระเบียบของสถานศึกษา จัดทำโครงการสังคมและสันติภาพ ปฏิบัติงานร่วมกับครูใหญ่เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดูแลนักเรียนในเรื่องต่างๆ เช่น การกินอยู่ สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย เป็นต้น และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ผู้บริหารรายวิชา (Subject-area administrators) เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละวิชาที่สอน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ฯลฯ ประเมินหลักสูตรและเทคนิคการสอน และจัดการทดสอบนักเรียน

ผู้บริหารอื่นๆ (Other administrators) อาจรวมถึง ผู้อำนวยการฝ่ายแนะแนว ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา หรือผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรมนักเรียน ซึ่งเป็นผู้ดูแลโครงการกิจกรรมพิเศษ ภายใต้ระบบระเบียบของสถานศึกษา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด จึงต้องมีภาวะผู้นำที่จะบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ต่อไป ซึ่งการดำเนินงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจ สั่งการเพื่อให้เกิดประโยชน์ของหน่วยงานสูงสุด และในการศึกษารุ่นนี้ผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่

2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ต้องใช้ความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มี ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังต่อไปนี้ คือ

รุจิร ภูสาระ (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน

1.1 วิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.2 กำหนดวิธีการและควบคุมการปฏิบัติงาน การสั่งการ การประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสถานศึกษา

2. การบริหารงานในสถานศึกษา

2.1 บริหารสถานศึกษาตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของกรม กระทรวง รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล

2.2 การบริหารบุคคลในสถานศึกษา

3. การกำกับดูแลในสถานศึกษา

3.1 กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและได้มาตรฐาน

3.3 กำกับดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด

3.4 กำกับดูแลการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.5 กำกับดูแลการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4. การเป็นผู้นำ

4.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา

4.2 เป็นผู้นำในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.3 เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานศึกษา

5. การส่งเสริมและสนับสนุน

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

6. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมเจ้าสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

7. เสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบข้อปฏิบัติต่อกรมเจ้าสังกัด

8. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สมอลล์ (Small, 1974; อ้างถึงในสุวกิจ ศรีปัดดา.2547). ได้กล่าวถึงบทบาทของบริหารในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากหลักการของการพัฒนา ที่ว่าการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่พึงประสงค์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ผู้ริเริ่ม หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ

2. ผู้กระตุ้น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

3. ผู้ดูแลสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแล สั่งการให้ครู อาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

4. ผู้ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

5. ผู้เชื่อมโยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา ให้ดำเนินการไปได้ด้วยดีและบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

6. ผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย

7. ผู้ชักจูงหรือผู้ยั่วยุ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชักจูงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา และในขณะเดียวกันผู้บริหารก็เป็นผู้ขัดขวาง ยับยั้งการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เห็นว่าไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา

8. ผู้แก้ต่าง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปกป้องครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาให้ได้รับความเป็นธรรม

9. ผู้รับฟัง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา

10. ผู้วางเฉย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทบทวนเป็นกลางและวางเฉยในบางครั้งเมื่อเห็นว่าการกระทำตัวเป็นกลางหรือวางเฉยก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

อัล-เมลบาย อับดุลลาซิส และคนอื่นๆ (Al-Mhelby, Abdulaziz & others. 2004). ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในคูเวตคือ ส่งเสริมทักษะการใช้ความคิดของนักเรียนโดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดในระดับพัฒนา ให้ครูมีโอกาสสร้างสรรค์พัฒนา และช่วยเหลือให้ครูได้ทำกิจกรรมดังกล่าวได้ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาพลักษณ์ของสถาบันลักษณะความเป็นผู้นำจึงเป็นบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของนักเรียน และมีผลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังให้คำแนะนำ ทรัพยากร การสนับสนุนแก่ครูและนักเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอน ให้มีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่วนครูใหญ่ของโรงเรียน มีหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียนช่วยเหลือครูและนักเรียนในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจ จัดให้มีการส่งเสริมทักษะการใช้ความคิดของนักเรียนในโรงเรียนโดยใช้แผนการเรียนการสอน กิจกรรมในชั้นเรียน แบบทดสอบของครู หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการฝึกคิด นอกจากนี้ครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาคนหนึ่ง มีหน้าที่ดูแลจัดทำงบประมาณของโรงเรียน ดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียน ดูแลบำรุงรักษาโรงเรียน และรักษาสัมพันธภาพกับนักเรียนและผู้ปกครองให้เป็นไปด้วยดี

2.3 หลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริหารสถานศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วยหลักการดังกล่าว 6 ประการ ได้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546).

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับนั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคลในการนำหลักนี้มาปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงเรื่องความเป็นธรรมและความยุติธรรม

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ยึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ ความถูกต้องดีงามเป็นเรื่องของศีลธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมที่สังคมยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติ เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและลึกซึ้งกว่าเรื่องกฎหมายหรือหลักนิติธรรมอีกระดับหนึ่ง ปัญหาของการบริหารประเทศเราส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ หลายครั้งขาดจิตสำนึกใช้อำนาจบริหารที่มีไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพราะความเกรงกลัวอิทธิพลที่บีบบังคับ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้และนอกจากนั้นการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใส เปิดเผยให้สาธารณชนตรวจสอบได้ เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาครัฐและเอกชน ประชาชนตัดสินใจได้ถูกต้อง และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของภาครัฐมากขึ้นด้วย

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และได้เสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ รัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีผล หรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตนในมาตรา 60 และให้รัฐส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในมาตรา 76

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของรัฐ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน และหลักจากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ รัฐบาลได้เข้มงวดในการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและทบทวนให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างหมุนเวียนและบำรุงรักษา โดยการสร้างปลูกทดแทนใหม่ มีการปรับปรุงระบบงบประมาณ ระบบการบริหารบุคคลในภาครัฐปรับเปลี่ยนกฎหมายให้ทันสมัย และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของภาครัฐให้เพื่อสอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกหน่วยงานในภาครัฐ จะต้องรายงานผลการดำเนินงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าจากการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักของธรรมาภิบาล ดังกล่าวข้างต้นนั้นสามารถ

สรุปได้ว่า เป็นการดำเนินการต่างๆ โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข โดยตั้งอยู่บนความถูกต้อง ยุติธรรม มีความโปร่งใส และมีส่วนร่วม โดยต้องเริ่มจากคุณธรรมของตนเองเป็นสำคัญ และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลให้ เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

2.4 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษา

แนวคิดและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หน้า 3 – 4 เล่ม 116 ตอนที่ 74 ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม 2542 ในหมวดที่ 1 บททั่วไปเกี่ยวกับ ความมุ่งหมายและหลักการได้กล่าวไว้ในมาตรา 6 ถึงมาตรา 9 ดังนี้ (สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ. 2545).

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ต้องการให้ประชาชนได้มีความรู้ขั้นพื้นฐานอย่าง สมบูรณ์ โดยมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ประชาชนรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และ พัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และถ่ายทอดความรู้ในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ เพื่อให้คนไทยได้พัฒนาความรู้ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย สังคม และจิตใจและต้องการให้

ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ตั้งแต่ความรู้ในด้านพื้นฐานการดำรงชีวิต ความรู้ทางด้านวิชาการแขนงต่างๆ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขเพื่อเป็นรากฐานที่ดีให้แก่สังคมส่วนรวม

2.5 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548).

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น
4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งผู้ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา
8. จัดให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษา และสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการในสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบข่ายและภารกิจ

3.1 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายภารกิจบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546).การบริหารด้านงานวิชาการ การบริหารด้านงานงบประมาณ การบริหารด้านงานบุคคล และการบริหารด้านงานทั่วไป ซึ่งสรุปสาระสำคัญในแต่ละงานดังนี้

3.1.1 การบริหารด้านงานวิชาการ

เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายาม บูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.2 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในสถานศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

10.1 การศึกษา สำนวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.1 สำนวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การ

นิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมุ่งเส้นทางการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้ทันสมัยได้มาตรฐาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน

3.1.2 การบริหารด้านงานงบประมาณ

ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดทรัพยากร

- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกักเก็บเพื่อการศึกษา
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกจ่ายจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำเงินส่ง
- 6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อ

จัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

บริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางสังคม การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจ สอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณมีหน้าที่ที่

เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

3.1.3 การบริหารด้านงานบุคคล

การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขอบเขตและภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546).

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ

ข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.3 กรแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมิบัติประจําตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2 กรณีความผิดร้ายแรง

4.3 การอุทธรณ์

4.4 การร้องทุกข์

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำความผิดวินัย

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4 การให้ออกจากราชการไว้อ่อน

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัยและการให้ออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนดีมีความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะ

ยาว โดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

3.1.4 การบริหารด้านงานทั่วไป

การจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546).

1. ดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่าการบริหารด้านงานทั่วไป เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไประบุว่าเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไประบุว่าเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา

4. อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรืออำนวยการให้งานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1. 2548)

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินของทางสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบหมาย
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นๆ ที่กระทรวงมอบหมาย

7. ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปว่า อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์การ เพราะว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานนั้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน หรืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ได้สัดส่วนสมดุลกัน ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ใคร่มอบอำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำมาซึ่งปัญหาการพอกพูนงานแก่ผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว ทาให้งานค้างคั่งและล่าช้า การมอบอำนาจหน้าที่จึงเป็นวิธีการแก้ปัญหาในทางการบริหารได้อย่างดีวิธีหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาควรระลึกว่า แม้จะได้มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปแล้วไม่ได้หมายความว่าปลอดจากความรับผิดชอบ จึงควรวางแผนการรายงานและการตรวจสอบที่ดี เพื่อให้ได้มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารให้ลุล่วงไปด้วยดี

5. โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ รวม 86 โรงเรียน

1. อำเภอเมืองเชียงใหม่ ได้แก่ อนุบาลดวงแก้ว สิริอันดา อนุบาลบ้านหมอ อนุบาลอัมพรพรรณ นภาเชียงใหม่ อนุบาลโชติวิทย์ อนุบาลไชยโรจน์สิริล อนุบาลอุบลลักษณ์ อนุบาลมยุรี อนุบาลศรีชัย วลัย อนุบาลภัททิรา อนุบาลสวนน้อย อนุบาลพรณิ พิงครัตน์ อนุบาลสวนเด็กเชียงใหม่ อนุบาลวาริ อนุบาลสายตรุณ สันติศึกษา อนุบาลตรุณนิมิต กสิณธร เซนต์เจมส์ เชียงใหม่ อนุบาลตรุณนิมิตวิทยา อนุบาลร่มเย็น

2. หางดง ได้แก่ อนุบาลเพลินพิศ อนุบาลเต็มสิริวิทยา อนุบาลบ้านบัว อนุบาลเจริญจิตวิทยา นันทชาติเกรตสกูล ลักษณะพงศ์วิทยา อนุบาลชันชายน สหวิทย์พิมานเชียงใหม่ พันธสัญญา บ้านคุณแม่ อนุบาลพัฒนชัย ยุวทูตศึกษาพัฒนาราชพฤกษ์

3. อำเภอสันกำแพง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลสมศิริรินทร์ อนุบาลอยู่วิทยาเชียงใหม่ อนุบาล สวรรทัตวิทยาอนุบาลสิทธิโรจน์ อนุบาลเปรมฤดี อนุบาลแม่บัวคลี่ อนุบาลไผ่แก้ว อนุบาลร่มแก้ว อนุบาลสุขประเสริฐ

4. อำเภอสารภี ได้แก่ อนุบาลสุรีย์วรรณ อนุบาลสุปราณี อนุบาลพิมมาลา อนุบาลดวงกมล อนุบาลบ้านสวนพิมพรรณ อนุบาลวรานีกุล

5. อำเภอดอยสะเก็ด ได้แก่ อนุบาลวิลาวลัย อนุบาลจันทโชติ เพ็ชรชีวิตเชียงใหม่ บริรักษ์ศึกษา เชียงใหม่ อนุบาลสุมาลี

6. อำเภอสันทราย ได้แก่ อนุบาลวรศิลป์ อนุบาลสันทราย อนุบาลเนตรระหงส์ อนุบาลเลิศ สุวรรณรัตน์

7. อำเภอไชยปราการ ได้แก่ อนุบาลแม่บัวไหล อนุบาลนิชตรุณ อนุบาลฉัตรพฤษ์ ฉัตรพฤษ์
วิทยา
8. อำเภอสันป่าตอง ได้แก่ อนุบาลวิไลลักษณ์ อนุบาลสมณะ อนุบาลบ้านสวนเชียงใหม่ วิมาน
ทิพย์
9. อำเภอจอมทอง ได้แก่ อนุบาลสุทธีวงศ์ อนุบาลวิทยาวัฒน์ สุทธีวงศ์ดำรงวิทย์ ณ์ทวิทย์
10. อำเภอแมริม ได้แก่ อนุบาลวรรณภา อนุบาลอินทிரำบ้านเด็ก อนุบาลจิตโรภาส
11. อำเภอพร้าว ได้แก่ อนุบาลพรชัย อนุบาลรัตนกาญจน์ อนุบาลเทียนเล่มน้อย
12. อำเภอแม่แตง ได้แก่ บ้านปลาตาว เมฆจรเชียงใหม่
13. อำเภอแม่แจ่ม ได้แก่ เซนต์โยเซฟ เมืองเด็กวิทยา
14. อำเภอฮอด ได้แก่ อนุบาลเรือนคำ ฟ่ำไส
15. อำเภอเชียงดาว ได้แก่ อนุบาลเรวดีเชียงใหม่
16. อำเภอแม่วาง ได้แก่ อนุบาลร่มฉัตร
17. อำเภอฝาง ได้แก่ อนุบาลสมฤทธิ อนุบาลสายอักษร

6. การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน

การความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร ตลอดจนประชาชนใน ชุมชน ที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ประธาน หอมพูล (2536) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การ ดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยงานต่อไปนี้คือ งาน วิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่าการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่ม บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของ สังคมให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่ สังคมต้องการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการควบคุม การจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน อันได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม

กรมสามัญศึกษา (2544) เห็นความสำคัญของชุมชน ได้กำหนดนโยบายและแผนดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชนไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 10 ประการ ข้อ (6) เรื่อง การมีส่วนร่วม ว่า โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัด และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในรูปแบบ คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองและรูปแบบอื่นๆ (กรมสามัญศึกษา, 2545)

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในด้านการให้บริการทางการศึกษา และความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพอันจะเป็นกำลังสำคัญใน การพัฒนาประเทศเพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมวิชาการต่าง ๆ โรงเรียนต้องให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมี ความเข้าใจมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนและยอมรับว่าโรงเรียนเป็นของชุมชน ประชาชนในชุมชนจะต้องร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนาโรงเรียน และชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า

นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หลักการ

1. ให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนและผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทและเป็นการศึกษา ตลอดชีวิต

2. บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการหลัก องค์การมหาชนในกำกับของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความคล่องตัว รวมทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่ภูมิภาค ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตาม นโยบายประชารัฐ

“ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา” หมายความว่า งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้แก่หรือผ่านทางสถานศึกษาหรือ ผู้จัดการศึกษาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี

“การศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี” หมายความว่า การศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) (ถ้ามี) ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 5 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) หรือเทียบเท่า และให้ หมายความว่ารวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ด้วย

ข้อ 3 ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายให้รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรีกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี เพื่อเสนอตาม กระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ค่าใช้จ่ายตามวรรคสอง ได้แก่

- (1) ค่าจัดการเรียนการสอน
- (2) ค่าหนังสือเรียน
- (3) ค่าอุปกรณ์การเรียน
- (4) ค่าเครื่องแบบนักเรียน
- (5) ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- (6) ค่าใช้จ่ายอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker, 1980) เสนอว่า การบริหาร คือ ศิลปะ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่น เป็นผู้นำ ภายใน สภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุดิบ วัสดุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

นอกจากนี้ มิลสไตน์และปีเลสโค (Milstein, M. M., & Belasco, J. A., ๑๙๗๓, p. ๑๖๑) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่กำหนดทิศทางและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ส่วนคุนซ์และเวียร์ทซ์ ริช (Koontz and Weihrich, 1940) เห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการออกแบบและสร้าง บรรยากาศในการทำงานของแต่ละบุคคลร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ฮูเซน และโพสเทิลเวิร์ท (Husen and Postlewaite 1954) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นศิลปะในการประสาน องค์ประกอบ หรือปัจจัยการผลิตที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ องค์กร จากความหมายต่าง ๆ สรุปได้ว่า การบริหาร คือกระบวนการทำงานโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งอาจทำกับ บุคคลอื่น หรืออาจผ่านบุคคลอื่นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

วีริช วีริชนิภาวรรณ (2545) กล่าวถึงการศึกษา ความหมายของการบริหารและการบริหาร จัดการว่าควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์ สังคมซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติ ย่อมอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว เผ่าพันธุ์ ชุมชน สังคม และประเทศ เมื่อมนุษย์ อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี

“ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการ ควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบัน อาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่

การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้นเรียกว่า การบริหารหรือการบริหารราชการ ด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์จึงไม่อาจ หลีกเลี่ยงการบริหารหรือบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อม มีการบริหาร การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administrate” หมายถึงช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนาจการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไรหรือกำไรสูงสุดสำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์ รองหรือเป็นผลพลอย เมื่อเป็นเช่นนี้จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐ ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลายแก่ ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอน การปฏิบัติ ราชการและการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ ภาคเอกชน หรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่งเหล้าบุหรี่ อย่างไรก็ตามภาคธุรกิจก็ได้ ทำประโยชน์ให้แก่ สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคม ด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

พร้อมกันนี้อาจให้ความหมายได้อีกว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุม เรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารคน (Man) 2) การบริหารเงิน (Money) 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การบริหารงานทั่วไป (Management) 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) 6) การบริหาร คุณธรรม (Morality) 7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) 8) การบริหารเวลา (Minute) และ 9) การบริหาร การวัดผล (Measurement) เช่นนี้เป็น การนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า 9 M แต่ละตัวมา เป็นแนวทางในการให้ความหมาย การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการ ด้านการบริหาร คือ "กระบวนการบริหาร" และ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" มาใช้เป็นแนวทางหรือ กรอบแนวคิด ในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าการบริหารเช่นนี้ ครอบคลุม เนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก

2 ตัวอย่างนี้แล้วยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมาย ได้อีก เป็นต้นว่า 3 M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และ การบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5 ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิเดช ชัยราชา. (2563). ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของ มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มี 5 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) ปฏิรูปการบริหารวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ตอบสนองต่อแผนการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน สังคม ทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล 2) พัฒนาการบริหาร งบประมาณด้านการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา 3) พัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารครู และบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 5) พัฒนางานด้านการพัฒนา

จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์. (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของของการบริหารวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสร้างและประเมินกลยุทธ์ การบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบ เรียนรวม ผลการศึกษา พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหาร วิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล 2) กลยุทธ์การบริหาร วิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม มี 3 กลยุทธ์ หลัก 7 กลยุทธ์รอง 24 วิธีดำเนินการ และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 4.57 และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ย 4.75

ทัศพร ปุ่มสีดา. (2559) ได้ศึกษา เรื่องการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อ

ยกระดั้คุณภาพ การศึษา ประกอบด้ว 2 แนวคิได้แก่ แนวคิที่ 1 การบริหารโรงเรีขนาดเล็ ประกอบด้ว การบริหารวิชากร การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหาร ทั่วไ แนวคิที่ 2 คุณภาพการศึษา ประกอบด้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรีและ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และ 2) สภาพปัจุบันของการบริหารโรงเรีขนาดเล็เพื่ ยกระดั้คุณภาพการศึษาโดย ภาพรวม พบว่าอยู่ในระดั้มาก ในขณะทีสภาพทีพึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดั้มากทีสุ่ ยิ่งไป กว่านั้นสภาพทีพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพ ปัจุบันในทุกด้าน ส่วนค่าความต้องการจำเป็นเมือ พิจารณาตามขอบายการบริหารงาน พบว่า ด้านการบริหาร วิชากร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงทีสุ่ เมือพิจารณาตามคุณภาพการศึษา พบว่า ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรี มีค่าความต้องการจำเป็น สูงทีสุ่ และ 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรีขนาด เล็เพื่อยกระดั้คุณภาพการศึษา มี 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เร่งพัฒนาการบริหารวิชากรด้านการจัดการเรี การสอนเพื่อยกระดั้คุณภาพ การศึษา กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการบริหารงบประมาณด้านการขยายเครือข่ายความร่วมมือใน การ ระดมทรัพยากรเพื่อยกระดั้คุณภาพการศึษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการ สร้างเสริมประสิทธิภาพ ของบุคลากรเพื่อยกระดั้คุณภาพการศึษา และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารทั่วได้านการพัฒนาแหล่งเรีรู้ทั้งใน

จิตติมา ศิริมงคลเกษ. (2559) ได้ศึษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรีอนุบาล ประจำเขต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึษาประถมศึษายโสธร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่ศึษา และเปรียบเทียบ สภาพการบริหาร ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรีอนุบาล ผล การศึษา พบว่า 1. การบริหารโรงเรีอนุบาล โดยรวมอยู่ในระดั้น้อย และ 2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรี ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึษาชั้นพื้นฐาน ต่อสภาพและ ปัญหาการบริหารโรงเรีอนุบาลเมือเปรียบเทียบตามเพศและตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่ แตกต่างกัน

ชัยชนะ ราชไชย และ จิรวัฒน์ วรุณโรจน์. (2564) ได้ทำการศึษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นใน การบริหารทรัพยากรทางการศึษาของโรงเรีขนาดเล็ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึษาประถม ศึษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึษาสภาพปัจุบัน และสภาพทีพึงประสงค์ของการบริหาร ทรัพยากร ทางการศึษา 2) ศึษาความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึษาเรีง ตามลำดับสำคัญ และ 3) ศึษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึษาของโรงเรี ขนาดเล็ ผลการศึษา 1) สภาพปัจุบันในการบริหารทรัพยากรทางการศึษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดั้มาก เมือพิจารณา ในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงทีสุ่ คือ ด้านการบริหารทรัพยากร อาคารสถานที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำทีสุ่ คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ ในส่วน สภาพทีพึงประสงค์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดั้มากทีสุ่ เมือพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงทีสุ่ คือ ด้านการ

บริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสามารถ เรียงตามลำดับความสำคัญเป็นดังนี้ ด้านที่ 1 การบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านที่ 2 การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 3) ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา พบว่า มีประเด็นที่สำคัญเป็นดังนี้ (1) ควรมีการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม (2) ควรดูแล รักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (3) รัฐบาลควรจัดสรรเงิน งบประมาณให้เพียงพอ (4) ควรดูแลรักษาอาคารสถานที่ที่มีอยู่แล้วและควรใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

กิงนภา ศรีพรหม. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด ชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบฯ โดย การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความ เหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบ ผลการศึกษา พบว่า ขั้นตอนที่ 1 พบว่า สภาพการบริหาร จัดการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบฯ มี 11 องค์ประกอบ และ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่ามีความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

กมลพรรณ เอกณรงค์. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และในด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่

วรากร ต้นชนะเทวินทร์. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลของการ บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) เพื่อประเมินและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษา พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กร ปัจจัยด้านประกันคุณภาพ ปัจจัยด้านประสิทธิผล ความสำเร็จองค์กร และ 23 ตัวชี้วัด 2) ความสอดคล้อง

ระหว่าง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบข้อมูลเชิงประจักษ์มีทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และ 3) ประเมินและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปในทางบวก มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ระดับมากที่สุด จึงสรุปได้ว่าโมเดลที่ออกแบบ มีความน่าเชื่อถือที่จะนำไปใช้ได้จริง

สรษ แก้วคำฟู. (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนยอนนิยม จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาล เอกชนยอนนิยม จังหวัดเชียงราย โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลเอกชน 2) ศึกษาบริบทการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน และ 3) ศึกษาแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการศึกษา พบว่า 1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลเอกชนและคัดเลือกโรงเรียนอนุบาลเอกชน พิจารณาตามเกณฑ์ในระดับดีมาก มีจำนวน 3 แห่ง คือ โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์บริบูรณ์รัตนวิทย์ โรงเรียนอนุบาลพรณี และโรงเรียนอนุบาลศุภลักษณ์ 2. ผลการศึกษาริบทของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ศึกษาตามองค์ประกอบของระบบโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต 3. ผลการศึกษาแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน

นาซีฮะห์ ลาเตะ และ จรุณี แก้วเอียน. (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัย 1. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และ 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการประชุมด้านการบริหารและการจัดการเพื่อวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านการบริหารการวางแผน คือผู้บริหารควรมีการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นสถานศึกษาที่มีความทันสมัยต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารด้านวิชาการ คือผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ การเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมีการศึกษาวิเคราะห์การจัดและการพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตาม

กรอบทิศทาง ของพื้นที่การศึกษาและความต้องการของสถานศึกษาการบริหาร ด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

สุนทรีกร วรณรต. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน 2) การเปรียบเทียบ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และ 5) หาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมาก 2) การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ตามสภาพการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์ กันในทางบวก (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) 4) อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนที่ ได้แก่ พฤติกรรม การบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการสอนของครู และ 5) แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนเอกชน มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศ ปัจจัยคุณภาพชีวิต และ พฤติกรรมการสอนของครู

ประภัสสร ทิพนทองแว. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีวัตถุประสงค์ ศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน และหาแนวทาง ยกความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่าง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหาร โดยภาพรวมได้ (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และ 5) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

ปทุมทริก พรชนะ. (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ การบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัดพะเยา เพื่อหาแนวทางการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการประชุม ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล ด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร

ศศิธร วัฒนกุล. (2564) ได้ศึกษา เรื่องการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอนุบาล และทักษะชีวิตเด็ก มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์กรอบแนวคิด 2 กรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) การบริหารโรงเรียนอนุบาล และ 2) ทักษะชีวิตเด็กปฐมวัย ผลการศึกษา พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอนุบาล มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหาร หลักสูตรปฐมวัย และ การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย และ ส่วน 2) กรอบแนวคิดทักษะชีวิตเด็ก ปฐมวัย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางอารมณ์ จิตใจทักษะทางการคิด และ ทักษะทาง สังคม

ประเสริฐ สวัสดิ์มงคล. (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพและระบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน และ 3) พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกระบวนการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยเชิงบวก ที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนมี 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร (x4) ด้านความพร้อมด้านอาคารสถานที่ (x6) ความพร้อมด้านงบประมาณ (X9) ระบบบริหารของโรงเรียน (X3) สถานที่ตั้งของโรงเรียน (X8) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของครู (X1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (X5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X2) และเป็น ปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุนกระบวนการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 93.9 และ 3) การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลพบว่าระบบการบริหารมี องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่เป็นพันธกิจหลัก องค์ประกอบที่เป็น กระบวนการบริหารงานหลัก และ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุนระบบบริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชน และผลการประเมินระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และ ด้านความถูกต้อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 86 คน ดังตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก
เมืองเชียงใหม่	22
หางดง	12
สันกำแพง	9
สารภี	6
ดอยสะเก็ด	5
สันทราย	4
ไชยปราการ	4
สันป่าตอง	4
จอมทอง	4
แม่วิม	3
พร้าว	3
แม่แตง	2
แม่แจ่ม	2
ฮอด	2
ฝาง	2
เชียงดาว	1
แม่วาง	1
รวม	86

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ , 2565

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เรื่องการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้ลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นมาตราวัด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม | ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนั้นมีความสำคัญมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม | ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนั้นมีความสำคัญมาก |
| 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม | ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนั้นมีความสำคัญปานกลาง |
| 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม | ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนั้นมีความสำคัญน้อย |
| 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม | ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด |

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

3.1.2 การแปลงผล

ผู้วิจัยได้จัดแบ่งระดับการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาอัตราภาคชั้น (Interval Scale) นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ. (2562).

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\
 &= \frac{5-1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

โดยระดับการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีลำดับ ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตคำถามด้วยการจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สูตรการคำนวณ แสดงดังสมการ ดังนี้

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

โดย IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

R คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.1.4 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม รองอธิการบดีสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ใจักดี และดร.อินทิรา มุ่งเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษาทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.9 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551). พบว่าได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.40-0.63 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.75 มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544).

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) การแปลความหมายระดับความเที่ยงมากกว่า .9 ดีมาก มากกว่า

.8 ดี มากกว่า

.7 พอใช้ มากกว่า

.6 ค่อนข้างพอใช้ มากกว่า

.5 ต่ำ

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5 ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับเพศ และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สำหรับข้อมูลด้านลักษณะสถานที่ ประเภทสถานที่ จำนวนผู้อาศัย งบประมาณ และขนาดพื้นที่ ขนชัย เชื่อสาธุน. (2546).

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากร เพื่อสังเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ดังนี้

3.2.1. ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายบริหารการศึกษา สายวิชาการทางการศึกษา ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่

1.1 นางญาณิกา ปานทอง

ผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษาเอกชน

1.2 นางประนอม เมฆขจร

ผู้อำนวยการโรงเรียนเมฆขจร

1.3 นางพรรณณี บุญประเสริฐ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตรุณนิมิต
1.4 นางสุรีภรณ์ สุขประเสริฐ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุขประเสริฐ
1.5 นางสาววิมลพัชร กันต์นิษฐ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทียนเล่มน้อย
1.6 นางอมรรัตน์ ปัญญาณะ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจิตโรภาส
1.7 นางนพวรรณ วรรณประภา	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตรุณนิมิตวิทยา
1.8 มาเซอร์ลูเซียน สุขสวัสดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนโยเซฟแม่แจ่ม
1.9 นางสาวศศิวิมล พิพิธวัฒนาพันธุ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิมานทิพย์
1.10 นางสาวทอง พรหมบุญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนยุวทูตศึกษาพัฒนาราช

พฤษ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 นำผลสรุปจากการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide)

2.2 นำโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) พบที่ปรึกษา และแก้ไขโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

3. การสร้างแบบสัมภาษณ์

3.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากการค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ รวมถึงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามแนวทางที่ได้รับจากการศึกษาให้ครอบคลุมความคิดเห็นในด้านต่างๆ ที่ต้องการศึกษา

3.2 เสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบ

3.6 ลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

3.2.3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์พร้อมบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ไว้

3.2.4. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สรุปประเด็นและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

5.2 จัดกลุ่มแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

5.3 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีกระบวนการดังนี้

6.1 การจัดทำข้อมูลหรือการจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบร้อยแล้ว มาจัดให้เป็นระเบียบก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

6.2 การตรวจสอบข้อมูล ว่าข้อมูลที่ได้มามีเพียงพอหรือไม่ และสามารถตอบวัตถุประสงค์ ได้หรือไม่ ถ้าได้ข้อมูลไม่ตรงกันก็ต้องมาตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

6.3 เมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูลควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำมาทดสอบสมมติฐาน และเมื่อได้ข้อมูลผ่านการวิเคราะห์สรุปเบื้องต้นแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้ (นนทลี พรธาดาวิทย์. 2557)

3.3 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

ดำเนินการออกแบบสอบถามและการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์และการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการจัดสนทนากลุ่ม

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
- μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
- *
- แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมทางด้านสถิติและวิจัยทำการ วิเคราะห์ และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

4.3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง		
1. เพศ		
ชาย	13.00	15.10
หญิง	73.00	84.90
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	0.00	0.00
26 – 35 ปี	15.00	17.40
36 – 45 ปี	31.00	36.00
46 ปีขึ้นไป	40.00	46.50
3.ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	20.00	23.30
ปริญญาโท	44.00	51.20
ปริญญาเอก	22.00	25.60
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	4.00	4.70
11 – 20 ปี	33.00	38.40
มากกว่า 20 ปี	49.00	57.00

จากตาราง 4.1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 86 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.90 และ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 15.10 ส่วนอายุมากที่สุด คือ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา คือ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 ส่วนระดับการศึกษาพบมากที่สุด คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา คือ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 25.60 และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏว่าเป็นผู้บริหารที่มี ประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ เป็น ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.40

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ปรากฏดังตาราง 2-6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นรายด้าน

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.63	.68	3
2. ด้านงบประมาณ	4.51	.66	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.73	.60	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.72	.52	2
รวมเฉลี่ย	4.65	0.62	

จากตาราง 4.2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพ โดยเรียงลำดับจากประสิทธิภาพสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\mu = 4.73$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\mu = 4.72$) ด้านการบริหารวิชาการ ($\mu = 4.63$) และด้านงบประมาณ ($\mu = 4.51$)

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ปรากฏดังตาราง 3 ถึง 6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับที่
ด้านการบริหารวิชาการ			
1.การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.66	.78	5
2.การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา	4.63	.93	7
3.การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.65	.90	6
4.การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาและมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	4.80	.57	2
5.การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.72	.66	3
6.การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.81	.50	1
7.การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.70	.60	4
8.การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.40	.72	10
9.การนิเทศการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	4.52	.55	8
10.การจัดกิจกรรมแนะแนวและการให้คำปรึกษากับผู้เรียน	4.44	.61	9
รวมเฉลี่ย	4.63	0.68	

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารวิชาการ โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการเรียงลำดับจากการมีประสิทธิผลดังนี้ การจัดทำ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu = 4.81$) การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาและมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.80$) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ ($\mu = 4.72$) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu = 4.70$) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ($\mu = 4.66$) การบริหาร จัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 4.63$) การมี ส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ($\mu = 4.52$) การจัด กิจกรรมแนะแนวและการให้คำปรึกษากับผู้เรียนการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและ กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\mu = 4.44$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ เป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับที่
11.การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัดตามความต้องการของสถานศึกษา	4.44	.61	7
12.การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.48	.57	6
13.การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.31	.66	9
14.การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณา ขออนุญาตและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมอื่น	4.49	.55	5
15.การจัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นปัจจุบัน	4.52	.50	4
16.การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณ	4.26	.87	10
17.บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดสรรงบประมาณ	4.57	1.05	3
18.การกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของสถานศึกษา	4.41	.90	8
19.การจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.77	.42	1
20.การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา	4.70	.58	2
รวมเฉลี่ย	4.51	0.66	

จากตาราง 4.4 พบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิผลเรียงลำดับได้ดังนี้ การจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการ ศึกษา การจัดหาเงิน งบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ($\mu = 4.77$) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา ($\mu = 4.70$) บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดสรรงบประมาณ ($\mu = 4.57$) การจัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.52$) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมอื่น ($\mu = 4.49$) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\mu = 4.48$) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัดตามความต้องการของสถานศึกษา ($\mu = 4.44$) การกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของสถานศึกษา ($\mu = 4.41$) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ($\mu = 4.31$) การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการใช้งบประมาณ ($\mu = 4.26$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับที่
ด้านการบริหารงานบุคคล			
21.การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	4.73	.56	5
22.การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.76	.48	4
23.การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน	4.80	.40	2
แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา			
24.การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.48	1.07	8
25.การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.66	.68	7
26.การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.71	.63	6
27.การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน	4.76	.43	4
28.การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.86	.56	1
29.การจัดทำคู่มือการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.73	.71	5
30.การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.77	.42	3
รวมเฉลี่ย	4.73	.60	

จากตาราง 4.5 พบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\mu = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการเรียงลำดับประสิทธิภาพจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.86$) การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu = 4.80$) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.77$) การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน ($\mu = 4.76$) การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.76$) การจัดทำคู่มือการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu = 4.73$) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา ($\mu = 4.73$) การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.71$) การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.66$) การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu = 4.48$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับที่
31.การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.77	.42	2
32.การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา	4.77	.42	2
33.การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา	4.51	.73	7
34.การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ	4.66	.63	6
35.การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.71	.53	4
36.การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา	4.71	.53	4
37.การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการ	4.69	.56	5
38.การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนในทุกปีการศึกษา	4.72	.48	3
39.การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.77	.45	2
40.การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพื่อให้บริการต่อสาธารณะ	4.92	.41	1
รวมเฉลี่ย	4.72	.52	

จากตาราง 4.6 พบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพเรียงลำดับได้ดังนี้ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพื่อให้บริการต่อสาธารณะ ($\mu = 4.77$) การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.77$) การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา ($\mu = 4.77$) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\mu = 4.77$) การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนในทุกปีการศึกษา ($\mu = 4.72$) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.71$) การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา ($\mu = 4.71$) การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ ($\mu = 4.69$) การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ ($\mu = 4.66$) การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา ($\mu = 4.51$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
เชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

เพศ	μ	S.D.	t
ชาย	4.73	0.15	1.589
หญิง	4.63	0.21	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบความไม่แตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาเพศชายมีประสิทธิผลของการบริหารไม่แตกต่างนักศึกษาเพศหญิง ($\mu = 4.73$ และ $\mu = 4.63$)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
จำแนกตามอายุ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.895	0.447	13.287*
ภายในกลุ่ม	83	2.794	0.034	
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.075	0.538	17.071*
ภายในกลุ่ม	83	2.614	0.031	
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.922	0.461	13.824*
ภายในกลุ่ม	83	2.767	0.033	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหาร โดยจำแนกตามเพศ มีค่าเท่ากับ 1.589 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันประสิทธิผลของการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนจำแนกตามอายุ มีค่าเท่ากับ 13.287 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันประสิทธิผลของการบริหาร แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเท่ากับ 17.071 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตามระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันประสิทธิผลของการบริหาร แตกต่างกัน และส่วนจำแนกตามจำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน มีค่าเท่ากับ 13.824 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตามประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันประสิทธิผลของการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

กลุ่มตัวอย่าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.215	2	.107	.989	.376
	ภายในกลุ่ม	9.009	83	.109		
	รวม	9.224	85			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.022	2	.011	.118	.889
	ภายในกลุ่ม	7.854	83	.095		
	รวม	7.876	85			
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.827	2	.914	9.233	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.213	83	.099		
	รวม	10.041	85			
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	5.263	2	2.631	26.298	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.305	83	.100		
	รวม	13.568	85			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.825	2	.413	12.563	.000*
	ภายในกลุ่ม	2.726	83	.033		
	รวม	3.551	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ต่างกัน พบว่า ในภาพรวม รายด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

รายด้านการ บริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 21	ระหว่างกลุ่ม	4.973	2	2.486	9.434	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.876	83	.264		
	รวม	26.849	85			
ข้อ 22	ระหว่างกลุ่ม	2.771	2	1.386	6.725	.002*
	ภายในกลุ่ม	17.101	83	.206		
	รวม	19.872	85			
ข้อ 23	ระหว่างกลุ่ม	2.538	2	1.269	9.490	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.101	83	.134		
	รวม	13.640	85			
ข้อ 24	ระหว่างกลุ่ม	1.265	2	.633	.546	.581
	ภายในกลุ่ม	96.188	83	1.159		
	รวม	97.453	85			
ข้อ 25	ระหว่างกลุ่ม	3.704	2	1.852	4.328	.016*
	ภายในกลุ่ม	35.517	83	.428		
	รวม	39.221	85			
ข้อ 26	ระหว่างกลุ่ม	5.699	2	2.850	8.437	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.033	83	.338		
	รวม	33.733	85			
ข้อ 27	ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.294	8.083	.001*
	ภายในกลุ่ม	13.285	83	.160		
	รวม	15.872	85			
ข้อ 28	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.037	.963
	ภายในกลุ่ม	26.302	83	.317		
	รวม	26.326	85			

ข้อ 29	ระหว่างกลุ่ม	1.372	2	.686	1.359	.263
	ภายในกลุ่ม	41.404	82	.505		
	รวม	42.776	84			
ข้อ 30	ระหว่างกลุ่ม	5.978	2	2.989	26.473	.000*
	ภายในกลุ่ม	9.371	83	.113		
	รวม	15.349	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.827	2	.914	9.233	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.213	83	.099		
	รวม	10.041	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า รายด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 21 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา ข้อ 22 การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ข้อ 23 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ข้อ 25 การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 27 การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน และข้อ 30 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.11 – 4.17

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 21 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.016*
36 – 45 ปี	-	-	.148
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 22 การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.016*
36 – 45 ปี	-	-	.148
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 23 การจ้างภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.014*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 25 การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.017*	.160
36 – 45 ปี	-	-	.017*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.001*	.099
36 – 45 ปี	-	-	.001*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 27 การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.001*	.011*
36 – 45 ปี	-	-	.001*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 30 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ด้านการบริหารทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 31	ระหว่างกลุ่ม	5.978	2	2.989	26.473	.000*
	ภายในกลุ่ม	9.371	83	.113		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 32	ระหว่างกลุ่ม	7.370	2	3.685	38.329	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.979	83	.096		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 33	ระหว่างกลุ่ม	9.214	2	4.607	10.542	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.274	83	.437		
	รวม	45.488	85			
ข้อ 34	ระหว่างกลุ่ม	7.046	2	3.523	11.171	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.175	83	.315		
	รวม	33.221	85			

ข้อ 35	ระหว่างกลุ่ม	6.558	2	3.279	15.845	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.175	83	.207		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 36	ระหว่างกลุ่ม	6.558	2	3.279	15.845	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.175	83	.207		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 37	ระหว่างกลุ่ม	6.748	2	3.374	14.162	.000*
	ภายในกลุ่ม	19.775	83	.238		
	รวม	26.523	85			
ข้อ 38	ระหว่างกลุ่ม	6.502	2	3.251	21.082	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.800	83	.154		
	รวม	19.302	85			
ข้อ 39	ระหว่างกลุ่ม	6.549	2	3.274	25.165	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.800	83	.130		
	รวม	17.349	85			
ข้อ 40	ระหว่างกลุ่ม	.655	2	.328	1.974	.145
	ภายในกลุ่ม	13.775	83	.166		
	รวม	14.430	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.263	2	2.631	26.298	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.305	83	.100		
	รวม	13.568	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 31 การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 32 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ข้อ 33 การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน ข้อ 34 การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ ข้อ 35

การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 36 การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา ข้อ 37 การประสานงานกับชุมชน และท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ ข้อ 38 การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียน ในทุกปีการศึกษา และข้อ 39 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่ จัดการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.19 – 4.27

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการ บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้าน การบริหารทั่วไป ข้อ 31 การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพ ของการบริหาร ข้อ 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 32 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 33 การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 34 การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.094
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.004*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 36 การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.004*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 37 การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.019*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 38 การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียน ในทุกปีการศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 39 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

อายุ	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
26 – 35 ปี	-	.000*	.000*
36 – 45 ปี	-	-	.000*
46 ปีขึ้นไป	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด

ประสิทธิผล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.209	2	.105	.962	.386
	ภายในกลุ่ม	9.015	83	.109		
	รวม	9.224	85			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.111	.953	.392
	ภายในกลุ่ม	9.010	83	.100		
	รวม	9.234	85			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.821	2	2.410	38.324	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.220	83	.063		
	รวม	10.041	85			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.432	2	1.216	9.064	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.136	83	.134		
	รวม	13.568	85			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.519	17.156	.000*
	ภายในกลุ่ม	2.512	83	.030		
	รวม	3.551	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน พบว่า ในภาพรวม รายด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด

รายด้านการบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 21	ระหว่างกลุ่ม	5.240	2	2.620	10.063	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.609	83	.260		
	รวม	26.849	85			
ข้อ 22	ระหว่างกลุ่ม	2.922	2	1.461	7.154	.001*
	ภายในกลุ่ม	16.950	83	.204		
	รวม	19.872	85			
ข้อ 23	ระหว่างกลุ่ม	3.599	2	1.799	14.873	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.041	83	.121		
	รวม	13.640	85			
ข้อ 24	ระหว่างกลุ่ม	10.003	2	5.002	4.747	.011*
	ภายในกลุ่ม	87.450	83	1.054		
	รวม	97.453	85			
ข้อ 25	ระหว่างกลุ่ม	17.225	2	8.613	32.500	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.995	83	.265		
	รวม	39.221	85			
ข้อ 26	ระหว่างกลุ่ม	18.937	2	9.469	53.117	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.795	83	.178		
	รวม	33.733	85			
ข้อ 27	ระหว่างกลุ่ม	6.922	2	3.461	32.097	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.950	83	.108		
	รวม	15.872	85			
ข้อ 28	ระหว่างกลุ่ม	.580	2	.290	.935	.397
	ภายในกลุ่ม	25.745	83	.310		
	รวม	26.326	85			

ข้อ 29	ระหว่างกลุ่ม	1.035	2	.518	1.017	.366
	ภายในกลุ่ม	41.741	82	.509		
	รวม	42.776	84			
ข้อ 30	ระหว่างกลุ่ม	4.372	2	2.186	16.527	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.977	83	.132		
	รวม	15.349	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.821	2	2.410	38.324	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.220	83	.063		
	รวม	10.041	85			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน พบว่า รายด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 21 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา ข้อ 22 การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ข้อ 23 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ข้อ 24 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ข้อ 25 การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 27 การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบถ้วน และข้อ 30 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.30 – 4.37

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 21.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.731	.001*
ปริญญาโท	-	-	.001*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 22

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.559	.003*
ปริญญาโท	-	-	.011*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 23

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.909	.000*
ปริญญาโท	-	-	.000*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 24

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.798	.023*
ปริญญาโท	-	-	.036*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 25

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.008*	.986
ปริญญาโท	-	-	.003*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาโท และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 26

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.008*	.986
ปริญญาโท	-	-	.003*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาโท และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 27.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.008*	.986
ปริญญาโท	-	-	.003*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาโท และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 30.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.120	.013*
ปริญญาโท	-	-	.000*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้านการบริหารทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 31	ระหว่างกลุ่ม	4.372	2	2.186	16.527	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.977	83	.132		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 32	ระหว่างกลุ่ม	5.531	2	2.765	23.377	.000*
	ภายในกลุ่ม	9.818	83	.118		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 33	ระหว่างกลุ่ม	6.620	2	3.310	7.068	.001*
	ภายในกลุ่ม	38.868	83	.468		
	รวม	45.488	85			
ข้อ 34	ระหว่างกลุ่ม	2.194	2	1.097	2.934	.059
	ภายในกลุ่ม	31.027	83	.374		
	รวม	33.221	85			
ข้อ 35	ระหว่างกลุ่ม	2.705	2	1.353	5.339	.007*
	ภายในกลุ่ม	21.027	83	.253		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 36	ระหว่างกลุ่ม	2.705	2	1.353	5.339	.007*
	ภายในกลุ่ม	21.027	83	.253		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 37	ระหว่างกลุ่ม	2.405	2	1.203	4.138	.019*
	ภายในกลุ่ม	24.118	83	.291		
	รวม	26.523	85			
ข้อ 38	ระหว่างกลุ่ม	2.889	2	1.444	7.304	.001*
	ภายในกลุ่ม	16.414	83	.198		
	รวม	19.302	85			

ข้อ 39	ระหว่างกลุ่ม	3.844	2	1.922	11.814	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.505	83	.163		
	รวม	17.349	85			
ข้อ 40	ระหว่างกลุ่ม	.544	2	.272	1.625	.203
	ภายในกลุ่ม	13.886	83	.167		
	รวม	14.430	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.432	2	1.216	9.064	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.136	83	.134		
	รวม	13.568	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 31 การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 32 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ข้อ 33 การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 36 การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา ข้อ 37 การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ ข้อ 38 การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียน ในทุกปีการศึกษา และข้อ 39 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.39 – 4.46

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 31

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.120	.013*
ปริญญาโท	-	-	.000*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 32.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.055	.002*
ปริญญาโท	-	-	.000*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 33.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.079	.602
ปริญญาโท	-	-	.003*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 35.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.923	.022*
ปริญญาโท	-	-	.016*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 36

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.923	.022*
ปริญญาโท	-	-	.016*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโท กับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 37.

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.790	.035*
ปริญญาโท	-	-	.059
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก ข้อ 37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 38

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.965	.008*
ปริญญาโท	-	-	.003*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 39

การศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	-	.863	.003*
ปริญญาโท	-	-	.000*
ปริญญาเอก	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอกมีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิผล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	1.794	.173
	ภายในกลุ่ม	8.842	83	.107		
	รวม	9.224	85			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.073	.930
	ภายในกลุ่ม	7.863	83	.095		
	รวม	7.876	85			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.232	2	1.116	11.863	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.808	83	.094		
	รวม	10.041	85			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	4.955	2	2.477	23.875	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.613	83	.104		
	รวม	13.568	85			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.879	2	.440	13.656	.000*
	ภายในกลุ่ม	2.672	83	.032		
	รวม	3.551	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน พบว่า ในภาพรวม รายด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายด้านการบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 21	ระหว่างกลุ่ม	.873	2	.437	1.395	.254
	ภายในกลุ่ม	25.976	83	.313		
	รวม	26.849	85			
ข้อ 22	ระหว่างกลุ่ม	1.243	2	.622	2.770	.068
	ภายในกลุ่ม	18.629	83	.224		
	รวม	19.872	85			
ข้อ 23	ระหว่างกลุ่ม	2.194	2	1.097	7.957	.001*
	ภายในกลุ่ม	11.445	83	.138		
	รวม	13.640	85			
ข้อ 24	ระหว่างกลุ่ม	8.318	2	4.159	3.873	.025*
	ภายในกลุ่ม	89.135	83	1.074		
	รวม	97.453	85			
ข้อ 25	ระหว่างกลุ่ม	5.888	2	2.944	7.330	.001*
	ภายในกลุ่ม	33.333	83	.402		
	รวม	39.221	85			
ข้อ 26	ระหว่างกลุ่ม	7.583	2	3.791	12.034	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.150	83	.315		
	รวม	33.733	85			
ข้อ 27	ระหว่างกลุ่ม	3.140	2	1.570	10.234	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.732	83	.153		
	รวม	15.872	85			
ข้อ 28	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.076	.240	.787
	ภายในกลุ่ม	26.174	83	.315		
	รวม	26.326	85			

ข้อ 29	ระหว่างกลุ่ม	2.558	2	1.279	2.607	.080
	ภายในกลุ่ม	40.219	82	.490		
	รวม	42.776	84			
ข้อ 30	ระหว่างกลุ่ม	4.290	2	2.145	16.099	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.059	83	.133		
	รวม	15.349	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.232	2	1.116	11.863	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.808	83	.094		
	รวม	10.041	85			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า รายด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ข้อ 24 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ข้อ 25 การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 26 การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 27 การจัดทำทะเบียนประวัติของครู และบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน และข้อ 30 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.49 – 4.54

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 23

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.766	.622
11 - 20 ปี	-	-	.001*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 24.

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.259	.851
11 - 20 ปี	-	-	.040*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 25

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.145	.910
11 - 20 ปี	-	-	.002*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 26.

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.087	.978
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 27

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.071	.882
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการบุคคล ข้อ 30

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.033*	.949
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี และไม่เกิน 10 ปี กับ 11 - 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการบริหารทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ข้อ 31	ระหว่างกลุ่ม	4.290	2	2.145	16.099	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.059	83	.133		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 32	ระหว่างกลุ่ม	4.290	2	2.145	16.099	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.059	83	.133		
	รวม	15.349	85			
ข้อ 33	ระหว่างกลุ่ม	5.834	2	2.917	6.106	.003*
	ภายในกลุ่ม	39.654	83	.478		
	รวม	45.488	85			
ข้อ 34	ระหว่างกลุ่ม	8.919	2	4.459	15.230	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.302	83	.293		
	รวม	33.221	85			
ข้อ 35	ระหว่างกลุ่ม	8.882	2	4.441	24.822	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.850	83	.179		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 36	ระหว่างกลุ่ม	8.882	2	4.441	24.822	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.850	83	.179		
	รวม	23.733	85			
ข้อ 37	ระหว่างกลุ่ม	9.976	2	4.988	25.020	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.547	83	.199		
	รวม	26.523	85			
ข้อ 38	ระหว่างกลุ่ม	6.505	2	3.253	21.096	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.797	83	.154		
	รวม	19.302	85			

ข้อ 39	ระหว่างกลุ่ม	6.167	2	3.084	22.888	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.182	83	.135		
	รวม	17.349	85			
ข้อ 40	ระหว่างกลุ่ม	.735	2	.368	2.228	.114
	ภายในกลุ่ม	13.695	83	.165		
	รวม	14.430	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.955	2	2.477	23.875	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.613	83	.104		
	รวม	13.568	85			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 31 การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 32 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ข้อ 33 การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน ข้อ 34 การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ ข้อ 35 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 36 การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา ข้อ 37 การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ในเขตบริการ ข้อ 38 การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียน ในทุกปีการศึกษา และข้อ 39 การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheff' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.56 – 4.64

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 31

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.033*	.949
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ 11 - 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 32

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.033*	.949
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ 11 - 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี ข้อ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 33

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.056	.007*
11 - 20 ปี	-	-	.206
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 34

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.086	.000*
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 35

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.009*	.000*
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 36

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.009*	.000*
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 37

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.029*	.000*
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 38

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.878	.086
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheff' Test ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประสบการณ์การด้านการบริหารทั่วไป ข้อ 39

ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	-	.973	.037*
11 - 20 ปี	-	-	.000*
มากกว่า 20 ปี	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพของการบริหาร ข้อ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.สรุปการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้จากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

หัวข้อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าสอดคล้องผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยพบว่ามีทั้งจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และได้ขอความคิดเห็นแนวทางแก้ไขปรากฏดังนี้ในแต่ละด้าน

นางญาณิกา (นามสมมุติ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้มีความเห็นว่า การบริหารเป็นแบบครอบครัวเล็ก ๆ แต่อบอุ่นมีคุณค่าทางจิตใจ ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้บ่นน้อยเนื่องจากเป็นรายหัว ควรเพิ่มสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภาระงาน และส่วนด้านการบริหารทั่วไปการบริหารของเอกชนกับรัฐจะแตกต่างกัน ในคำถามข้างต้นมีคำถามที่สัมพันธ์กับข้าราชการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นางประนอม และนายประสิทธิ์.(นามสมมุติ) ได้แสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กอาจจะต้องทำ PLC ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กด้วยกันเพื่อหาแนวทางที่จัดทำให้การบริหารงานนั้นเข้มแข็ง ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้งบประมาณจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์สูงสุดเพราะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีงบประมาณที่จำกัด ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาความรู้ ที่ทันสมัย และส่วนด้านการบริหารทั่วไป ทันท่องสถานการณ์ การมีความเมตตา ให้อภัย

นางพรรณิ (นามสมมุติ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการบริหารจัดการงานที่เป็นระเบียบแบบแผนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดแผนงาน การบริหารงาน ตรงตามบริบทขนาดขององค์กรของเราต้องดูแลและครอบคลุมเพื่อให้การดำเนินงาน ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีระบบการจัดการด้านบัญชีที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการบริหารงบประมาณที่มีจำกัดให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เพราะฉะนั้นความต้องการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การ บริหารงบประมาณขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล การ บริหารงานบุคคลนั้น อาจต้องทำ PLC หรือ MOU กับโรงเรียนขนาดเล็กในบริเวณใกล้เคียงกันเพื่อ สามารถแลกเปลี่ยนบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน และส่วนด้านการ บริหารทั่วไป การติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

นางสาววิมลพัชร และนางชลลดา (นามสมมุติ) ได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่าด้านการ บริหารงานวิชาการ พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กควรพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามจุดเน้น ผู้เรียน โดยผ่านการวิเคราะห์ SWOT และภาวะเสี่ยงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการ บริหารงานงบประมาณ พัฒนาแผนงานบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดความ คุ่มค่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลต้องมีการจูงใจ ให้กำลังใจและ พัฒนาบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว และส่วนด้านการบริหาร ทั่วไปการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษานั้น ควรจะมีการประชุม ในทุกส่วน ในแต่ละเดือนเพื่อจะมี การพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

นางสุธีรณ (นามสมมุติ) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารด้าน วิชาการและกิจกรรมยึดเด็กเป็นสำคัญโดยให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรให้ความสำคัญและวางแผนให้ดี คุ่มค่า ส่วนการบริหาร บุคลากร ให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดที่บุคลากรเรามีมีการติดตามตรวจสอบนิเทศเพื่อให้ บุคลากรได้รับการพัฒนา และส่วนด้านการบริหารทั่วไปควรมีการประชุมวางแผนด้านการบริหารงาน ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

นายทศพล นายภาคภูมิ และนางสาวอุษา (นามสมมุติ) ได้แสดงความเห็นร่วมกันว่าด้านการบริหารงานวิชาการ จัดระบบการบริหารให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างแท้จริง ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ งบประมาณของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจะมีรายได้จากผู้ปกครองเป็นหลักถ้าเกิดสถานการณ์ที่ต้องปิดเรียนหรือผู้ปกครองประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจะทำให้การดำเนินงานประสบปัญหาเงินอุดหนุนจากรัฐไม่เพียงพอกับการสนับสนุนนักเรียน ครูและสถานศึกษา ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล บริหารบุคคลด้วยหลักการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพด้วยการสร้างภาวะผู้นำ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน และส่วนด้านการบริหารทั่วไป การทำงานที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อสถานการณ์ การมีความเมตตา ให้อภัย การติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปการจัดสนทนากลุ่ม จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่ามีทั้งจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้ความสำคัญในทั้ง 4 ด้าน ขาดด้านใดด้านหนึ่งไปไม่ได้ในแต่ละด้าน ต้องมีการวางแผนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกัน การทำงานร่วมกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก อาจจะผ่านการวิเคราะห์ SWOT ในส่วนของด้านงบประมาณ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการบริหารงบประมาณที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัยถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง และสุดท้ายในส่วนที่ขาดไม่ได้เลยในทั้ง 4 ด้าน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น บริหารเป็นแบบครอบครัวเล็ก ๆ อบอุ่นมีคุณค่าทางจิตใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนอายุมากที่สุด คือ 46 ปีขึ้นไป ส่วนระดับการศึกษาพบมากที่สุด คือ ปริญญาโท ปรากฏว่าเป็นผู้บริหารที่มี ประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป ลำดับถัดมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ และประสิทธิผลต่ำที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ได้พบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ที่จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด ตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกันพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลเป็นรายด้านในการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการบริหารวิชาการโดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการบริหารวิชาการ

3.2 ด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการใช้งบประมาณ ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการงบประมาณ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในด้านการบริหารงานบุคคลยังคงพบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.4 ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด แต่พบว่า การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการบริหารทั่วไป

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูล เป็นดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการบริหารจัดการงานที่เป็นระเบียบแบบแผนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดแผนงาน ซึ่งการบริหารงานตรงตามบริบทขนาดขององค์กร และครอบคลุมเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้งบประมาณจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์สูงสุด เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กจะมีงบประมาณที่จำกัด และควรมีระบบการจัดการด้านบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นความต้องการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารงบประมาณขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากร ให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของบุคลากรที่มีและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

4. ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษานั้น ควรมีการประชุม ในทุกส่วน ในแต่ละเดือนเพื่อจะมีการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการประชุมวางแผนด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหาร ต่อแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหาร นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ อภิปราย ดังนี้

จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1. ด้านการบริหารวิชาการโดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรของ สถานศึกษาและมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และการจัดทำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทศพร ปุ่มสีดา (2559) ได้ศึกษา เรื่องการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพ ปัจจุบันในทุกด้าน ส่วนค่า ความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารงาน พบว่า ด้านการบริหาร วิชาการ มีค่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด

2. ด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การ จัดหาเงิน งบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การจัดตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์ ในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชนะ ราชไชย และ จิรวัฒน์ วรณ โรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ เรียงตามลำดับความสำคัญเป็น ดังนี้ ด้านที่ 1 การบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านที่ 2 การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ด้านที่ 3 การ บริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มีประเด็นที่สำคัญเป็น ดังนี้ (1) ควรมีการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม (2) ควรดูแล รักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (3) รัฐบาลควรจัดสรรเงิน งบประมาณให้เพียงพอ (4) ควรดูแลรักษาอาคารสถานที่ที่มีอยู่แล้วและควรใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาซีฮะห์ ลาเตะ และ จรูณี แก้วเอี่ยม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมี การศึกษาวิเคราะห์ การจัดและการพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทาง ของพื้นที่ การศึกษาและความต้องการของสถานศึกษาการบริหาร ด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

3. ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับครู การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และการส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในด้านการบริหารงานบุคคลยังคงพบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร วัฒนกุล (2564) ได้ศึกษา เรื่องการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอนุบาลและทักษะชีวิตเด็ก ผลการศึกษาพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอนุบาล มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร ปฐมวัย และ การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย และ ส่วน 2) กรอบแนวคิดทักษะชีวิตเด็ก ปฐมวัย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางอารมณ์ จิตใจทักษะทางการคิด และ ทักษะทาง สังคม และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ปุมสีดา (2559) ในเรื่องของกลยุทธ์ที่พัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพ ของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพื่อให้บริการต่อสาธารณะ การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตาม ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการ บริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ปุมสีดา (2559) ได้ศึกษา เรื่องการนำเสนอกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพ มีกลยุทธ์ที่ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ทั้งใน

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

ความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด และตาม ประสบการณ์การทำงาน

2.1 ความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างของประสิทธิผล ของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

2.2 ความแตกต่างของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์การ ทำงาน พบว่าอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันประสิทธิผลของ

การบริหาร แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ตั้งศิริชัยพงษ์ (2555) อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารในระดับมาก

5.3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กของจังหวัดเชียงใหม่สามารถจัดการศึกษามีประสิทธิภาพโดยอาศัยความพร้อมจากปัจจัยภายในและภายนอก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการพัฒนา โรงเรียนขนาดเล็กแบบสัมมาภาพจะลึก

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

- กมลพรรณ เอกณรงค์. (2561). การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข. An Online Journal of Education, 13(1), 285-297.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2556). ภาวะผู้นำกลยุทธ์ : รูปแบบของผู้นำยุคใหม่, วารสารบริหารการศึกษา มศว, 10(18), 4097- 4108.
- กิงนภา ศรีพรหม. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1(1), 10-21.
- จรรยา จับบัง. (2555). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยระบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 59-72.
- จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์. (2564). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชสีมา. มนุษยสังคมสาร (ม ส ส.) คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 19(2), 207-227.
- จันทร์จิรา จุมพลหล้า, พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ, และ พรทิพา หล้าศักดิ์. (2557). กรณีศึกษา : รูปแบบความสำเร็จการจัดการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. https://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG5510025
- ชัยชนะ ราชไชย และ จิรวัดน์ วรณโรจน์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 206-217.
- ทัศพร ปุ่มสีดา. (2559). การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2557). การออกแบบการวิจัย Research Design. พิมพ์ ครั้งที่ 7. 2555 โดย ผ่องพรรณ ตรีัย มงคล กุล และ สุภาพ ฉัตร ภา ณ์ สำนัก พิมพ์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 455 หน้า. Kasetsart Journal of Social Sciences, 35(2), 388-395.
- นพพร เดชชิต. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการ Veridian E - Journal, 7(1), 321-333.

- นาซียะห์ ลาเตะ และ จรุณี แก้วเอียน. (2565). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส. วารสารการบริหารการศึกษา และครุศาสตร์, 2(1), 96-107.
- นิพัฏฐพงษ์ สนิทเหลือ. (2562). การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power. Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences), 5(1), 496-507.
- บุญทริก พรชนะ. (2560). การบริหารหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา. Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University, 4(2).
- พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และจิราภรณ์ กาแก้ว. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6 (12), 95 - 108.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 (น. 1 - 85). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ตั้งศิริชัยพงษ์, ชาตรี นาคะกุล, สมคิด สร้อยน้ำ, และ สุกิจ สุวรรณชัยรบ. (2555). อิทธิพลของสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Education Studies, 40(1), 87-99.
- วิไลวรรณ ปุริรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 วารสารบัณฑิตศึกษา, 14(65), 119 -130.
- ศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544) หน้า 90 การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 4 ปี 2544 โดย ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ดร. ดิเรก ศรีสุข
- ศศิธร วัฒนกุล. (2564). การ สังเคราะห์ กรอบ แนวคิด การ บริหาร โรงเรียน อนุบาล และ ทักษะชีวิต เด็ก ปฐมวัย. Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University, 7(2), 348-365.
- ศศิธร วัฒนกุล. (2564). การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนอนุบาล และทักษะชีวิตเด็กปฐมวัย. Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University, 7(2), 348-365.
- ศิริพร ธนะสมบูรณ์. (2552). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สงวน อินทร์รักษ์. (2564). กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการศึกษาของกระทรวง
ศึกษาธิการสู่การ ปฏิบัติ. The Journal of Institute of Trainer Monk Development,
5(1), 147-161.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2558). แนวทางการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก.
<http://www.tdri.or.th>
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2555, 15 กุมภาพันธ์). ระบบการบริหารและการเงินเพื่อสร้าง
ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ใน การยกเครื่องการศึกษาไทยสู่การศึกษาที่มีคุณภาพ
อย่างทั่วถึง [Symposium]. ณ ห้อง บางกอกคอนเวนชัน เซ็นเตอร์ บี โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์
เซ็นทรัลเวิลด์.
- สมคิด โพธิ์จุมพล และ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย, วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 38(1), 143-150.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2547). การวัดและการประเมินผลการศึกษา, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- สมปอง โพธิ์ตะนิมิต. (2558). ความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียน บ้านคลองเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
(งานนิพนธ์การ ศึกษาหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สรคุปต์ บุญเกษม. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 11(1), 217-230.
- สรข แก้วคำฟู. (2559). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนยอตนนิยม จังหวัด
เชียงราย. Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University, 2(1).
- สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2557). ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนส่วนกลาง. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4(3), 7-14.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560). การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0
เพื่อการมีงานทำ แห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560), แผนยุทธศาสตร์
กระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2563-2565. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม แห่ง ชาติฉบับที่ 12 (พ. ศ. 2560-2564).

- สิรินันท์ ศรีวีระสกุล. (2553). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ในดุष्ฎิณีพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิเดช ชัยราชา. (2563) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(4), 175-192.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2007). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- SDG, U. (2019). Sustainable development goals. The energy progress report. Tracking SDG, 7.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามตามลำดับแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับ สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ

(60) ชาย $(60/86) \times 100 = 69.76\%$

(26) หญิง

2.อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

() ไม่เกิน 25 ปี

() 26 – 35 ปี

() 36 – 45 ปี

() 46 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4.ประสบการณ์การทำงาน (เศษเดือนเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

() ไม่เกิน 10 ปี

() 11 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง : แบบสอบถาม ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทราบเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่าง เพียงข้อเดียว ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

5 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	5	4	3	2	1
	ด้านวิชาการ					
1	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น				0	0
2	การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหาร วิชาการของสถานศึกษา					
3	การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาและมีการพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน					
5	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
6	การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับ ผู้เรียน					
7	การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
8	การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและ กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา					
9	การนิเทศการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน					
10	การจัดกิจกรรมแนะแนวและการให้คำปรึกษากับ ผู้เรียน					
	ด้านงบประมาณ					
11	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัดตามความต้องการของ สถานศึกษา					

12	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน					
13	การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร					
14	การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณา ขออนุญาตและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมอื่น					
15	การจัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นปัจจุบัน					
16	การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการใช้งบประมาณ					
17	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดสรรงบประมาณ					
18	การกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของสถานศึกษา					
19	การจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาเงิน งบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
20	การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา					
	ด้านการบริหารงานบุคคล					
21	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา					
22	การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
23	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					

24	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
25	การส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
26	การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา					
27	การจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน					
28	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา					
29	การจัดทำคู่มือการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
30	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	ด้านการบริหารทั่วไป					
31	การวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
32	การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน					
33	การประสานงานกับสถานศึกษาอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาเอกชน					
34	การวางแผนการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ					
35	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
36	การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการบริหาร สถานศึกษา					

37	การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการ					
38	การวางแผนงานและประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนในทุกปีการศึกษา					
39	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
40	การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพื่อให้บริการต่อสาธารณะ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

1. การบริหารงาน

.....

.....

.....

2.การบริหารงานงบประมาณ

.....

.....

.....

3.การบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

4.การบริหารงานทั่วไป

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข :

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธงาม	ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.สุชาติ ใจภักดี	การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง
ดร.อินทิรา มุ่งเมือง	ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด) สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล	นางสาวภัททิรา ริโรจน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 20/6 หมู่ 8 ตำบลป่าแดด อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50100
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลภัททิรา
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	10 ปี
ที่อยู่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลภัททิรา เลขที่ 20 หมู่ 8 ตำบลป่าแดด อำเภอเมือง เชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50100
ประวัติการศึกษา	
2539-2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)
2541-2545	ปริญญาตรี วท.บ
2552-2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู)
2553-2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา