



การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

Administration condition in the small-size Primary School Under
Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3

ณัฐพัชร์ สิงห์คำ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
Administration condition in the small-size Primary School Under
Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3

ณัฐพัชร์ สิงห์คำ

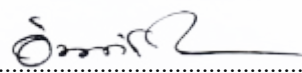
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พิชญ์โลก เขต 3
ผู้วิจัย นายณัฏฐพัชร สิงห์คำ
ชื่อปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธานกรรมการ
(ดร.พานูมาศ หมอสินธ์)

.....  กรรมการ
(ดร.อินทิรา มุงเมือง)

.....  กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ภควรรณ อินทรา)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

.....  คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ภาณุ มาศ หมอสินธ์ และอาจารย์ ดร.อินทิรา มุ่งเมือง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการค้นคว้า อิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ผู้อำนวยการพิมพ์ใจ ปิ่นนาค ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขวด น้ำมัน อำเภอลำดวน จ.สุรินทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสสง ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ให้ ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบ แบบสอบถามจนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์ เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมาคุณค่าและ ประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

ณัฏฐพัชร สิงห์คำ

ชื่อเรื่อง	: การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
ผู้วิจัย	: นางสาวณัฏฐพัชร สิงห์คำ
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.อินทิรา มุงเมือง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ภานุมาศ หมอสินธุ์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาสภาพ, การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

Title : Administration for Small-Sized Schools under Phitsanulok
Primar Educational Service Area Office 3

Author : Miss Nadtaphad Singkum

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Dr.Inthira Mungmuang

Co-Advisor : Dr.Panumas Mosin

Graduated Year : 2024

Institution : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The purposes of this research were to study the administration problems for small-sized schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3. The research scopes encompass 4 Administrations for small-sized schools: Academic Administration, Budgeting Administration, Human resource Administration and General Administration. Furthermore, to compare the opinions of teachers under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 about administration for small-Sized schools. Classified by gender, age, education, and work experience. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's formula for determining appropriate sample sizes. Comprising 132 teachers in small-sized schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was five-point Likert scale questionnaires and the data were analyzed through statistical methods, including mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and independent sample t-tests.

The findings are as follows:

1. The overall and specific aspects of administration for small-Sized schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3, were rated at a high level. The rankings of the average scores, from the highest to the lowest, were: Human resource Administration, General Administration, Budgeting Administration and Academic Administration.

2. Comparison of Small-sized School Administration under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 when categorized by gender and age at the 0.05 significance level. However, no significant differences were found when comparing by educational qualifications and length of professional experience.

Keywords: Administrative challenges, small-sized school Administration

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามการวิจัย	2
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4. ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5. สมมติฐานการวิจัย	3
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
1.8. นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน	8
2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	16
2.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานและการจัดการศึกษา	17
2.4 นโยบายการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก	29
2.5 สภาพ และปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก	32
2.6 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3	35
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผล	65
5.3 ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการวิจัย .	72
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	78
ประวัติผู้วิจัย .	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงความถี่ร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	47
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม	48
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ	49
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	50
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล	52
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการการบริหารงานทั่วไป	53
ตารางที่ 4.7	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4.8	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามระดับอายุ	56
ตารางที่ 4.9	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามการศึกษา	57
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์	58
ตารางที่ 4.11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา	59
ตารางที่ 4.12	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์	60
ตารางที่ 4.13	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ด้วยวิธีของ Scheffe ในภาพรวม	61

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

4

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษา ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ของโลกในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา เพื่อประเทศไทยจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูปการศึกษานั้นมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 51)

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น หมายถึงโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน นั้น พบปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดงบประมาณ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน มีครูไม่ครบหรือไม่เพียงพอ ที่จะสอนให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนตลอดจนผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กยังมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายเชิงนโยบาย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กโดยทั่วไปมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (ประสงค์ เมธิพิณิตกุล. 2553: 32) งานบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน สอดคล้องกับฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558: 13) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา โดยมุ่งเน้น การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นการบริหารที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังขาดศักยภาพในการพัฒนาวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก พบปัญหาการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก ของการบริหารงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน สังเกตได้จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ และผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ในระดับจังหวัด ในแต่ละปีผลการทดสอบหรือแข่งขันโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. 2566: 9)

ปัญหาที่สำคัญส่งผลกระทบต่อการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านวิชาการ คุณภาพด้านผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า พบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำน่าจะมีสาเหตุจากความพร้อมด้านปัจจัย เช่น ครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อด้านเทคโนโลยีที่มีราคาค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่โรงเรียนได้รับจัดสรรตามเกณฑ์ สำหรับด้านงบประมาณ ความขาดแคลนงบประมาณ คงเป็นปัญหาสำคัญอย่างต่อเนื่อง งบประมาณรายจ่ายที่โรงเรียนได้รับจัดสรรมีเพียงเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว ซึ่งต้องนำไปเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อบริการพื้นฐานของโรงเรียน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุสำนักงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีงบประมาณพัฒนาโรงเรียนน้อยมาก แม้จะได้รับ การสนับสนุนงบประมาณโครงการเรียนฟรี 15 ปี จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วก็ตาม ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดเล็กยังขาดแคลนอัตรากำลังครูเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ครูไม่ครบชั้น ทำให้ครูต้องสอนควบชั้น และครูมีการโยกย้ายบ่อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับภาระงานมาก นอกจากการจัดการเรียนการสอนยังต้องปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ การเงินพัสดุ จัดทำนโยบายและแผน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ครูขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการจัดทำรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนมีภารกิจต่างๆ เพื่อตอบสนองการแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ ค่อนข้างมาก นอกจากนั้นโรงเรียนยังต้องทำงานตามนโยบายของชาติของเขตพื้นที่ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างเยอะมากเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรเพียงพอซึ่งส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. 2566: 9)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในฐานะมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาวางแผนแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ให้เหมาะสมตามสภาพของโรงเรียนมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งเป็นผลดีแก่ผู้เรียนสถานศึกษาและชุมชนต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมเป็นอย่างไร

1.2.2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ของครู แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ของครู

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยใน 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 33-65)

1. บริหารงานวิชาการ
2. บริหารงานงบประมาณ
3. บริหารงานบุคคล
4. บริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1.1 ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 95 โรงเรียน รวม 200 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน ได้จากการสุ่มประชากร โดย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan แล้วทำการ สุ่มให้กระจายไปตามอำเภอต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

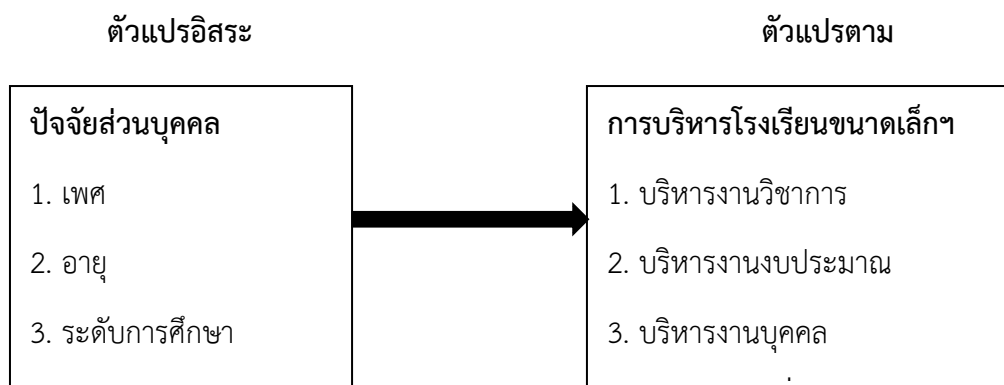
1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของครูแตกต่างกัน

1.6 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก นำมาพิจารณาวางแผนแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาดำเนินงานการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
3. เป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามภาระงาน 4 งาน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่ง ได้แก่ งานด้านหลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับแผนงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นการบริหารงานหน่วยงานของโรงเรียน ให้สามารถดำเนินงานต่างๆ ไปตามจุดมุ่งหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ต้องการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน คอยสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสม

และเพียงพอ พิจารณามูลค่าเพื่อสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา บรรจุ แต่งตั้งให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน มีการทำประวัติบุคคล การสร้างขวัญ และกำลังใจ

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการ จัดระบบการบริหารองค์การระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย สะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว การ ให้บริการงานอื่นๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี วัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ใน การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและระบบ คอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม ตลอดจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน

ปัญหาการบริหารโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมด 4 งาน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุก ชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาให้ได้ผลดีและมี ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การตัดสินใจ ในเรื่องการจัดทำและ เสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้ เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงินการ บริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผน การวางแผนและข้อบังคับที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้ ได้ประโยชน์ การบำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดประสงค์

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การให้การบริหารงาน อื่นบรรลุผลตามมาตรฐาน และหน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย หรือตามที่ต้องการงานธุรการในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน ส่งเสริม หรือ คอยสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับ ประถมศึกษา และมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลก เขต 3

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร
 - 2.1.3 หลักการและการจัดการศึกษา
- 2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 2.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา
 - 2.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป
- 2.4 นโยบายการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.4.1 นโยบายการศึกษา
 - 2.4.2 ทิศทางในการจัดการศึกษา
 - 2.4.3 การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.5 สภาพ และปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.6 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้ การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ตามความหมายนี้เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำงานด้วยตนเอง แต่ทำงานโดยสั่งให้คนอื่นทำ ซึ่งการสั่งให้คนอื่นทำตามเป็นผู้บริหารต้องการให้สำเร็จได้ต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการสั่งการหลายประการ และเป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความหมายนี้ กิจกรรมในการบริหาร ได้แก่กิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งนักทฤษฎีทางการบริหารหลายท่านได้จำแนกแตกต่างกัน เช่น บางท่านจำแนกไว้ 4 กิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม บางท่านจำแนกไว้ 5 กิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การชักนำ และการควบคุม ส่วนผู้ที่จำแนกเป็น 7 กิจกรรม ที่รู้จักกันในชื่อย่อ POSDCoRB ของ Gulick และ Urwick ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 42) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

มนูญ รมแก้ว (2553: 10) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

พชรวิทย์ จันทรศิริ (2554: 20) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการกำหนดหมาย วางแผนการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดเวลาในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและการจัดตารางการทำงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง และกำหนดจัดหาและจัดระบบทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จและ

ปรเมษฐ์ หอยสังข์ (2554: 10) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป จัดระบบและวินัยการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหายและมุ่งสร้างคุณค่า มีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม ตั้งเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ตามภาระงาน ผู้เป็นหัวหน้านำหลักการ ทฤษฎี ศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับสังคมขององค์กรโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554: 50) ที่ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม โดยผู้บริหารเป็นผู้ต้อง

รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560:16) ที่ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร เป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อให้การ ดำเนินงานให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 5 และมาตรา 39 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และเจตนารมณ์ของข้อกฎหมายดังกล่าว สถานศึกษาจึงควรยึดหลักการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนไว้ดังนี้

อุณหยา ผาผง (2556: 13) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

ลัดดา อยู่มาก (2558: 11) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการทำงานบริหาร เทคนิควิธีการมาใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสร้างความพึงพอใจให้แก่ชุมชน

อุษณีย์ ภารการ (2559: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคคลฝ่ายต่างๆ ในชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนทร ไชยวงษา (2559: 58) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งงานบริหาร งานทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการงานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่ โดยบุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อ

พัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุป การบริหารงานโรงเรียน คือ การดำเนินงานในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในชุมชน ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติงานตามขอบข่ายงาน ซึ่งประกอบด้วยงานทั้ง 4 ด้านได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารบุคคล งานบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นการชี้ให้เห็นว่า การบริหารเป็นศาสตร์ (Science) มืองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่สามารถทำการศึกษาริเรียนรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจตามลำดับขององค์ความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ซึ่งมีทั้งศาสตร์ที่เริ่มก่อตั้งหรือศาสตร์พื้นฐานและดังต่อไปนี้ได้รับการพัฒนามาเป็นศาสตร์ในระดับสูงโดยมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1) ทฤษฎีบรรยาการ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554: 105-106) ได้เสนอกลยุทธ์สองประการสำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยาการของโรงเรียน ประการแรก ได้แก่ กลยุทธ์ด้านคลินิกประการที่สอง ได้แก่ กลยุทธ์ที่มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง ทั้งสองกลยุทธิ์นี้ต่างก็ไม่ได้เป็นตัวเลือกแก่กันและกัน แต่สามารถใช้ด้วยกันโดยเรียงตามลำดับ และทั้งสองกลยุทธ์ต่างก็จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ด้านคลินิคนั้นเน้นที่ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียนในขณะที่กลุ่มมุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางนั้นเน้นที่การพัฒนาของเอกัตบุคคลเมื่อปฏิบัติสำเร็จแล้ว ก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น สำหรับกลยุทธ์มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางนั้นมองว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน และต้องมีทิศทางแน่ชัด และควรจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ครูอาจารย์มีศักยภาพสูงมากที่จะพัฒนาและนำเอาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่าทฤษฎีบรรยาการคือ เป็นกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลงบรรยาการของโรงเรียน เป็นกลยุทธ์สำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยาการของโรงเรียนคือ กลยุทธ์ด้านคลินิกและกลยุทธ์ที่มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง ทั้งสองกลยุทธิ์นี้ต่างก็ไม่ได้เป็นตัวเลือกแก่กันและกันทั้งสองกลยุทธ์ต่างจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง

2) ทฤษฎีความต้องการ

เมอร์เรย์ (อ้างอิงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554: 111) มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกขาดซึ่ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเองทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ ดังนี้

- ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) คือ ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกายหรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกันหรือมีปัญหา กัน เป็นต้น

- ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค (Need for Counteraction) คือ ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายาม ขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาท จนประสบความสำเร็จเป็นต้น

- ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) คือ ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์หรือยอมรับการถูกลงโทษเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท่ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมายเป็นต้น

- ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) คือ เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิต่อตนเอง ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญานครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์หรือประเภท "รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง"

- ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) คือ ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

- ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

- ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอากใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

- ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) คือ เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬาเป็นต้น

- ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) คือ บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่นต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

- ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) คือ ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

- ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) คือ เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

- ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) คือ เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อ บุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

- ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) คือ เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมี อิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

- ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) คือ เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

- ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) คือ ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

- ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) คือ ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

- ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) คือ เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่ง หรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

- ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) คือ ความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

- ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง คือ เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้ จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใด เพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

- ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) คือ เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น น่าสมั้ย ไม่เหมือนใคร

สรุปว่า ทฤษฎีความต้องการ หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ และบางครั้งอาจเกิดจากความต้องการที่มีความหลากหลายรูปแบบเนื่องจากสภาพสังคมหรือสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ โดยนำไปสู่การพัฒนา เปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ทฤษฎีความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550: 30) หลักของทฤษฎีนี้มีว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้น 5 ขั้นตามลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ ดังนี้

- ความต้องการทางกายภาพ หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

- ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

- ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

- ความต้องการยกย่องชื่อเสียง หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูงเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

- ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิตหมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ รู้จักค่านิยม

มาสโลว์สรุปว่า ในขณะที่มีความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้วความต้องการที่สูงขึ้นถัดไปจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้มนุษย์ทำงาน ทฤษฎีความต้องการสามประการโดย David McClelland (1961 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550: 32) โดยมีความคิดไว้ในที่ทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการ 3 ประการ คือ

- ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่า มาตรฐานทั่วไปความพยายามต่อสู้ฝ่าฟันเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ทำขาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการทำงานของตน

- ความต้องการที่จะมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกมส์ชอบมีอำนาจชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดีและชอบทำงานในลักษณะแข่งขันกับคนอื่นเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและร่วมมือกัน

- ความต้องการที่จะผูกพัน หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบ และเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและร่วมมือกัน

วิโรจน์ สารัตนะ (2548: 41) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นหลักการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน
2. มีศูนย์กลางอำนาจ โดยจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานนั้น 1 โดยตรง
3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
4. จัดให้มีระบบการทำงานที่เหมาะสม
5. มีการอำนาจที่ดี
6. จัดให้หน่วยงานสนองตอบภาวะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วย
9. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับสายการบังคับบัญชา

10. ควรมีการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน
11. ต้องคำนึงถึงหลักประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
12. สร้างงานและติดตามงาน
13. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
14. คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สถาบันพระปกเกล้า (2561: 1) การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความ โปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน
4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การ ใ้สวนสาธารณะ การ ประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขัน ได้ในเวที โลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้ สมบูรณ์ยั่งยืน

กูลิค (Gulick. 1937 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2550 10 - 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCoRB" ซึ่งเป็นอักษรนำของ องค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการ ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงาน จะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมี ลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญ และกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

จากที่มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลายสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่รอบคอบเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นปรับตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างดีโดยคำนึงถึงความถูกต้องตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

2.1.3 หลักการและการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551:4) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ความมุ่งหมายและหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ :2542: 13-18) เป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของชาติฉบับแรก ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 เป็นต้นมา โดยมีสาระที่ใช้เป็นกรอบในการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในส่วนที่เป็นความมุ่งหมายหลักการของการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของชาติ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาจำเป็นต้องทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา

(4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

(6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกของการจัดการศึกษา แนวการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของกระบวนการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รวมทั้งการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา มาตรา 9 ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษา

2.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 87) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551: 2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 9) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจให้สถานศึกษามากที่สุด โดยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาการหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษาและการแนะแนวทางการศึกษา
10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบัน

อื่นที่จัดการศึกษา

14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
15. การคัดเลือกหนังสือเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
16. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 3) กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารวิชาการว่าประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1. แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนดนอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารจากที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้นเพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักศึกษา เน้นเครื่องมือแลกิจกรรมให้ครูเลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะนำครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 32-94) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆโดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม เมื่อนำหลักสูตรไปใช้ต้องมีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อาจประสบผลสำเร็จและ

การปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ บุคลากร นำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลแต่ละ รายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติ และ ผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถาน ประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการ และ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการโดยรวมของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นใน การใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ และส่งเสริมให้ครู ผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งให้มีการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการ จัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งใน และนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย ประเมินผลการจัดการระบบ และ การบวนการนิเทศการศึกษามาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการแนะแนว

การศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการพัฒนางานตามแผน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาผ่านการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ควรมีการศึกษา สำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นควรมีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ควรสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

อรุณี ทองนพคุณ (2558: 24) กล่าวว่า หลักการบริหารวิชาการ เป็นกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยการรวบรวมข้อมูล กำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กอร์ตัน (Gorton. 1983: 158) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางการ

เรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลรวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเหมาะสม และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยมีการวิเคราะห์ วางแผน พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา คิดค้น พัฒนา วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการจัดการจัดกระบวนการเรียนการสอน การบริหาร และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่นักเรียน โดยมีการกำกับ ดูแล ติดตามผลการสอนของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 102) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และการพัฒนา นโยบายทางการศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา มีการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา รวมทั้งการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณการโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการ
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการจัดการทรัพยากรการระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการกันเงินไว้เบิกเหลือในปี
6. การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินและการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาการจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ จัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จีระ หงส์दारมภ์ (2550 : 21) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณประกอบด้วย

1. ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลสถานศึกษา
3. ให้สถานศึกษาอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายของสิ่งหาทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้สถานศึกษาต้องได้รับความ

เห็นชอบจากคณะกรรมการ และเมื่อจำหน่ายขอสงวนทรัพย์สินแล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

4. ในกรณีที่ต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียนหรือดำเนินการทางทะเบียนใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

5. ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้อง ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบคดีโดยเร็ว

6. สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงบประมาณในส่วนของที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษา ตามที่ได้รับการกำหนดวงเงิน และได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน

7. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ หรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. การรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา การบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ส่วนราชการและตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาบริจาคตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

10. ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 10) ได้กำหนดว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยมีขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณ
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
3. การอนุมัติใช้จ่ายเงินงบประมาณ
4. การโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง

12. การรับ การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
13. การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
14. การจัดทำและจัดหาบัญชี ทะเบียนและรายงาน
15. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษา
16. การกำหนดรูปแบบรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง
17. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
18. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

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

ดรักเกอร์ (Drucker. 1995: 12) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษานั้น จำเป็นจะต้องบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย โดยพร้อมรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการทางการเงินที่เข้มแข็ง โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ควบคุมการใช้เงินให้เป็นไปตามแผนและจัดให้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินการให้แล้วเสร็จรูปได้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับผิดชอบเข้ามาร่วมในการให้ความเห็นชอบ

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงาน จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับผิดชอบเข้ามาร่วมในการให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติงาน และการติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร วิเคราะห์ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า การใช้ทรัพยากร รวมถึงการจัดหา ควบคุมพัสดุให้พอเพียงต่อการใช้งาน ส่งเสริมการระดมทรัพยากร การลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหารายได้และกองทุนโรงเรียน งานการบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ในสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและจัดจ้างบริการให้มีระบบ

2.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 108) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550: 12) กล่าวว่า หลักการในการบริหารงานบุคคล ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนา
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระศึกษา
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ
4. จุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร คือการปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและทัดเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 1) ได้กำหนดว่าการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษามีสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา โดยขอขยายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. การลาทุกประเภท
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. วินัยและการรักษาวินัย
8. การออกจากราชการ

9. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
10. การส่งเสริมประเพณีวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
11. การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ
12. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
13. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม
14. การส่งเสริม สนับสนุน การขอรับใบอนุญาตและการต่อไปประกอบวิชาชีพครู

อรพรรณ พรสีมา (2552: 24-25) กล่าวว่า ลักษณะขอบข่ายภารกิจในการบริหารงานบุคคลที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ 23 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังคน
2. กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยข้าราชการ
15. การดำเนินการทางวินัย
16. การสั่งพักและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การออกจากราชการ
19. การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
20. งานทะเบียนประวัติ
21. งานยกเว้นคุณสมบัติ
22. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
23. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 110-119) ได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณสภาพความต้องการกำลังคนกับการกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำสู่การปฏิบัติกำหนดตำแหน่ง

1.2 ให้สถานศึกษาดูทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ/หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณา

1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครูสถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอลำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการประเมิน และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และการโอนเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มี ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 กฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาก่อนมออบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) การพัฒนากรณี ไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และในกรณีการเพิ่มจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามกระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง และการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้มีการตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้ขอมีบัตรกรอรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยกุ่มทะเบียนประวัติไว้ และส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการ ไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยเร็ว เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและสั่งยุติเรื่องในกรณีคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้รายงานการดำเนินงานทางวินัยร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษและรายงานการดำเนินงานวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความขัดข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

สรุป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการของโรงเรียนทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุในหน่วยงานอื่น ได้แก่

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุป การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น 1 บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 นโยบายการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

นโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2566 เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องผนึกกำลังขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายใน 4 หลักคือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 2566: 6)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบเป้าหมาย
2. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคนเป้าหมาย
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21เป้าหมาย
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย

2.4.1 นโยบายการศึกษา

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาวันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน จำแนกเป็นนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ซึ่งนโยบายหลัก 12 ด้านประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566 : 5-6)

- 1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ

ประเทศ

- 3) การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- 4) การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- 5) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
- 6) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- 7) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- 8) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาของคนไทยทุกช่วงวัย

9) การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
 10) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่าง
 ยั่งยืน

11) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม และนโยบายเร่งด่วนได้แก่

- 1) การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
- 2) การปรับปรุงระบบสวัสดิการคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 3) มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- 4) การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
- 5) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- 6) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- 7) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- 8) การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

- 9) การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- 10) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- 11) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- 12) การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

2.4.2 ทิศทางในการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566: 9) แผนปฏิบัติการระยะเวลา 5 ปี (2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พูดถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสถานะการศึกษาไทยในปี 2564 ว่า การผลิตและการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียน และปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมาอย่างต่อเนื่อง การผลิตและพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จึงเป็นประเด็นที่เป็นจุดเน้น มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วน จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2.4.3 การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 2566 : 58-59) แผนปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จึงได้กำหนดแผนการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนา

โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จึงได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งยกระดับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยใช้ New DLTV กำหนดค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียน แผนการพัฒนาตนเอง ID Plan โดยใช้รูปแบบ Active learning New DLTV Classroom เพื่อการประกันคุณภาพระดับชั้นเรียน
3. ดำเนินการพัฒนา Active learning New DLTV Classroom เพื่อการประกันคุณภาพระดับชั้นเรียน
4. นโยบายและจุดเน้นคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีงบประมาณ 2566 ที่กำหนดไว้
5. ติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาตาม กิจกรรมโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน
6. ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเทียบกับค่าเป้าหมาย รวบรวมผลการ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)

2.5 สภาพ และปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ปัญหาการจัดการศึกษาหลักๆ ที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ คือ ปัญหาคุณภาพการศึกษาต่ำ และปัญหาความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สุริยา ช้องเสนาะ (2558: 1) ปัญหาสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจบการศึกษากลับบ้าน ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง
3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนประถมที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และมีนักเรียนศึกษา

อยู่จำนวน 80 คน หากยึดตามเกณฑ์ของสพฐ. โรงเรียนแห่งนี้จะได้รับการจัดสรรครูเพียง 4 คนเท่านั้น ซึ่งไม่พอดีกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน ดังนั้นโรงเรียนดังกล่าว จึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา

2.6 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตั้งอยู่ หมู่ 6 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่บริการการศึกษาทั้งหมด 5,837 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยอำเภอบึงสามพัน อำเภอพรหมพิราม อำเภอชาติตระการ และอำเภอเนินมะปราง พื้นที่ตอนเหนือเป็นป่าเขาและที่ลาดชันเชิงเขา ประมาณร้อยละ 70 ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งมีความห่างไกล และทุรกันดาร สำหรับพื้นที่ตอนล่าง เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ประมาณร้อยละ 30 ของพื้นที่ทั้งหมด ในฤดูฝนการคมนาคมไม่สะดวกถนนบางสายจะถูกตัดขาดเนื่องจากน้ำท่วม โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2566, หน้า 1-6)

ทิศเหนือติดต่อกับ อำเภอพิจัย อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์และ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมือง และอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอนาแห้ว อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย อำเภอหล่มเก่า และอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และ อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

พื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอบึงสามพัน อำเภอพรหมพิราม อำเภอชาติตระการ และอำเภอเนินมะปราง มีโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทั้งหมด จำนวน 161 โรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีจำนวน 95 โรงเรียน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้ ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีงบประมาณ 2566
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจาก ภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM.2.5
- 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ มีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิต วิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable DevelopmentGoals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

นโยบายที่ 1 ด้านความปลอดภัย

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

นโยบายที่ 2 ด้านโอกาส

2.1 สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการ ให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลก ในศตวรรษที่ 21อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุก ด้าน ส่งเสริมการจัดหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแก่การศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

นโยบายที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริการและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธีระชัย แสนแก้ว และเด่น ชะเนติยัง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นด้วยกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน องค์ประกอบด้านการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน และองค์ประกอบด้านการดูแลส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในชีวิต รวมถึงตัวชี้วัดองค์ประกอบทั้ง 15 ข้อ การสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เหมาะสมพร้อมได้ให้ข้อเสนอแนะ การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านการพัฒนาคุณลักษณะของมี 6 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านการดูแลส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในชีวิตมี 4 ตัวชี้วัด

ทวี วาจาสัตย์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและที่ผ่านมาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามสภาพศักยภาพ ความสามารถ บุคลิกภาพ แนวความคิดและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน และครู ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติเป็นระบบอย่างชัดเจนและดำเนินการพัฒนาระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ข้อมูลนำเข้าได้แก่ ทรัพยากรการบริหารการศึกษา, 2) กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบ SPEAK PLACE Process, 3) ผลลัพธ์ได้แก่ 1. ผลสำเร็จการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สูงขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น, และ 4) ข้อมูลย้อนกลับได้แก่ การสะท้อนผลการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบของระบบที่ยังบกพร่อง ผิดพลาดและนำมาแก้ไขในวงรอบต่อไป

ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ พบ ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนและการวัดประเมินผล ด้านการบริหารงบประมาณ พบ ปัญหาเกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารงานบุคคล พบปัญหาการปฏิบัติงาน และการวางแผนอัตรากำลังคน และด้านงานบริหารทั่วไป พบปัญหาการดูแล สถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน และการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ ของผู้เรียนและการวัดประเมินผลใช้การบูรณาการกิจกรรมการประเมินผลตามแนวทางการวัดประเมินผลทางเลือก ด้านการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ โดยการวิเคราะห์นโยบายและแผน การเงินและบัญชี พสดุและสินทรัพย์ร่วมกัน ส่งเสริมศักยภาพ ของพลังเครือข่าย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผนงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ในการปฏิบัติงานและการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และด้าน งานบริหารทั่วไป สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาในยุควิถีใหม่ จัดทำข้อมูลนำเสนอและ สื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองทุกช่องทางอย่างทั่วถึงและครอบคลุม และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ให้สมบูรณ์พร้อมใช้งานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาให้พร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

มานพ ยอดเกตุและคณะ (2564) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณและแผนงาน และแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องมีการบริหารจัดการทั้งทางด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน อัตรากำลังครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรทางการศึกษา ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ

รัฐนันท์ กุณะ (2563) ศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อริศรา อุ่มสิน (2560) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนจำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ัญญลักษณ์ ลีอยศ (2564: 138) ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าสภาพการบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร

ศุภวรรณ สุคำมา และคณะ (2564: 153) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางใน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย ด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและจัดเวทีให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัย ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทและมีความทันสมัย

งานวิจัยต่างประเทศ

Griffin (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างทางการบริหารซ้อนอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะดำเนินการได้ดีถ้าได้ดำเนินการขั้นตอน 8 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) ให้โรงเรียนได้มีโอกาสในการสรรหาครูด้วยตนเอง 3) เน้นหลักสูตรเกี่ยวกับการเตรียมตัวและเตรียมการเรียนการสอน 4) เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย 5) จัดตารางการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นตามกิจกรรมการสอน 6) ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน 7) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน และ 8) การวัดและประเมินผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวนักเรียน

Barnhart (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การจัดการศึกษาล้มเหลวเมื่อพิจารณาจำแนกสถานศึกษาเป็น 3 ประเภท คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก, สถานศึกษาที่อยู่ชนบท และสถานศึกษาที่มีความพร้อมทางทรัพยากรบริหารผลปรากฏว่าผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษาจะดำเนินการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนบ้างแต่ก็เฉพาะสถานศึกษาของตัวเองเท่านั้น

จากผลการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา รวมถึงการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดการพัฒนาคุณภาพโดยมีการศึกษาวิเคราะห์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาแล้วนำมาข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในต่างประเทศนั้นได้มีการวิเคราะห์ตั้งแต่รูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กขนาดของโรงเรียน รูปแบบของการปฏิรูปโรงเรียน คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน รวมทั้งคุณลักษณะด้านบวกและด้านลบที่มีต่อโรงเรียนขนาดเล็ก จากการศึกษาในแต่ละด้านผู้บริหารสามารถนำผลจากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไปได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล
- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3,) กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1961) คือ มีระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยนำเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมมาประกอบการพิจารณาและจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีจากเอกสารตำราแนวคิดต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถาม
3. พัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย และการดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง
4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC)

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยทุกข้อได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.5 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นข้อคำถามทั้งหมดจึงถูกนำไปใช้ในแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 30 คน

8. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำค่าที่ได้แต่ละข้อมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเลือกทดสอบค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (1990: 161) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งกำหนดค่าแอลฟาจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สำหรับเกณฑ์การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นใช้แนวทางของ Cronbach ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ $\alpha < 0.50$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นต่ำมาก

$0.50 \geq \alpha < 0.60$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ

$0.60 \geq \alpha < 0.70$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นพอใช้

$0.70 \geq \alpha < 0.80$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นปานกลาง

$0.80 \geq \alpha < 0.90$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นสูง

$0.90 \geq \alpha$ หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก

ผลการทดลองใช้ (try-out) ของแบบสอบถามพบว่าค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.970 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.700 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้

9. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พร้อมแบบสอบถามไปแจกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด สามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้อย่างครบถ้วนจำนวน 132 ฉบับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 132 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย ((Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ((Standard Deviation)
3. แปลความหมายของค่าระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	มีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	มีสภาพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	มีสภาพอยู่ในระดับกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	มีสภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	มีสภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t - test) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ด้วยค่าสถิติ F – test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –way-ANOVA)กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
SD.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
f	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก f-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=132		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	39.39
หญิง	80	60.61
อายุ		
20-30 ปี	6	4.50
31-40 ปี	43	32.60
41-50 ปี	47	35.60
50 ปีขึ้นไป	36	27.30
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	89	67.40
ปริญญาโท	43	32.60
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 10 ปี	69	52.30
10-20 ปี	45	34.10
20 ปีขึ้นไป	18	13.60

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 132 คน แบ่งตามเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 ด้านอายุ พบว่า ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ข้อมูลด้านการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 และปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.60 ข้อมูลด้านประสบการณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวม

สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก				
ด้านที่	เล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	การบริหารงานวิชาการ	3.80	0.21	มาก
2.	การบริหารงานงบประมาณ	3.83	0.23	มาก
3.	การบริหารงานบุคคล	3.86	0.22	มาก
4.	การบริหารงานทั่วไป	3.85	0.26	มาก
ภาพรวม		3.83	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.86$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 3.85$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x} = 3.83$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	3.95	0.35	มาก
2	ส่งเสริมให้ครูจัดแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.38	มาก
3	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ	3.64	0.59	มาก
4	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	3.81	0.54	มาก
5	ครูทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการแนะแนวทางการศึกษาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ	3.88	0.52	มาก
6	ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.61	มาก
7	จัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชา	3.77	0.51	มาก
8	การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	3.81	0.52	มาก
9	ครู ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.81	0.57	มาก
10	จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.83	0.54	มาก
รวม		3.81	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.91$) ครูทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการแนะแนวทางการศึกษาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.88$) จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.83$) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.81$) การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นประเมินตามสภาพจริง ($\bar{x} = 3.81$) ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.80$) จัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชา ($\bar{x} = 3.77$) ประสานความร่วมมือในการ

พัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.67$) และจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อที่	การบริหารงานงบประมาณ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับโครงการ/แผนงาน	4.04	0.28	มาก
2	ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน	3.89	0.54	มาก
3	จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	3.75	0.61	มาก
4	การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.90	0.55	มาก
5	มีการตรวจสอบ ติดตามและนิเทศ การใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	3.83	0.62	มาก
6	มีการรายงานผลและประเมินผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.74	0.66	มาก
7	สำรวจความต้องการในการขอทุนการศึกษาของนักเรียนและคัดเลือก ประสานหาทุนการศึกษา	3.83	0.52	มาก
8	มีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	3.84	0.45	มาก
9	จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.70	0.50	มาก
10	จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน	3.86	0.50	มาก
รวม		3.82	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับโครงการ/แผนงาน ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{x} = 3.90$) ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน ($\bar{x} = 3.89$) จัด

ทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.86$) มีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ($\bar{x} = 3.84$) มีการตรวจสอบ ติดตามและนิเทศ การใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ($\bar{x} = 3.83$) สำรวจความต้องการในการขอทุนการศึกษาของนักเรียนและคัดเลือกประสานหาทุนการศึกษา ($\bar{x} = 3.83$) จัดทำรายละเอียดแผนประจำปีงบประมาณ ($\bar{x} = 3.75$) มีการรายงานผล และประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.74$) จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	4.01	0.41	มาก
2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ	3.87	0.59	มาก
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ	3.86	0.56	มาก
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแบบอย่างที่ดี	3.83	0.58	มาก
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.84	0.57	มาก
6	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.02	0.27	มาก
7	มีโครงสร้างการบริหารงานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างชัดเจน	3.89	0.41	มาก
8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน	3.59	0.55	มาก
9	จัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.83	0.54	มาก
10	วัดผล ประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม	3.92	0.53	มาก
รวม		3.86	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 4.01$) ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน ($\bar{x} = 3.89$) วัดผล ประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.92$) มีโครงสร้างการบริหารงานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.89$) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.87$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.86$) ครูและบุคลากรทางการศึกษามี

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.84$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.83$) และจัดอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ระบบงานธุรการลดขั้นตอน โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	3.89	0.49	มาก
2	การปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	3.76	0.61	มาก
3	การดำเนินงานของสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.89	0.55	มาก
4	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.81	0.60	มาก
5	ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.73	0.56	มาก
6	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน	3.80	0.63	มาก
7	บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย ที่จะใช้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อสามารถนำข้อมูลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.53	มาก
9	ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	3.93	0.58	มาก
10	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข่าวสาร ข้อมูล และผลงานของสถานศึกษา ให้กับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น	4.03	0.61	มาก
รวม		3.85	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์

เผยแพร่ ข่าวสาร ข้อมูล และผลงานของสถานศึกษา ให้กับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.93$) ระบบงานธุรการลดขั้นตอน โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.89$) การดำเนินงานของสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.89$) บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย ที่จะใช้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.84$) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.84$) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.81$) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน ($\bar{x} = 3.80$) การปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.76$) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 3.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

การเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติค่า t-test และค่า f-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ชาย		หญิง		t	Sig (P-value)
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
การบริหารงานวิชาการ	3.75	0.17	3.83	0.23	-2.097	0.888
การบริหารงานงบประมาณ	3.78	.014	3.87	0.26	2.392	0.001*
การบริหารงานบุคคล	3.79	0.19	3.91	0.23	1.650	0.042*
การบริหารงานทั่วไป	3.80	0.18	3.88	0.29	1.819	0.001*
รวม	3.78	0.16	3.87	0.26	2.219	0.024*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง ($\bar{x} = 3.87$) มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ($\bar{x} = 3.78$)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 แตกต่างกัน ($t = 2.219$, Sig.(P-Value) = 0.024) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	$\bar{x}$	SD.	$\bar{x}$	SD.	$\bar{x}$	SD.	$\bar{x}$	SD.
การบริหารงานวิชาการ	3.71	0.11	3.73	0.21	3.89	0.22	3.78	0.16
การบริหารงานงบประมาณ	3.66	0.18	3.82	0.27	3.90	0.23	3.81	0.15
การบริหารงานบุคคล	3.80	0.29	3.83	0.27	3.95	0.21	3.80	0.12
การบริหารงานทั่วไป	3.86	0.31	3.84	0.28	3.93	0.29	3.75	0.13
รวม	3.75	0.21	3.80	0.23	3.91	0.24	3.78	0.15

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{x}$ =3.91) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กๆ มากกว่าผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{x}$ =3.80) อายุ มากกว่า 50 ปี ($\bar{x}$ =3.78) และอายุ 20-30 ปี ($\bar{x}$ =3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	M e a n f Square	Sig	
การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.658	3	.219	5.003	0.002*
	ภายในกลุ่ม	5.288	128	.041		
	รวม	5.946	131			
การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.395	3	.132	2.554	0.058
	ภายในกลุ่ม	6.600	128	.052		
	รวม	6.996	131			
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.570	3	.190	3.949	0.107
	ภายในกลุ่ม	6.160	128	.048		
	รวม	6.730	131			
การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.671	3	.224	3.486	0.004*
	ภายในกลุ่ม	8.217	128	.063		
	รวม	8.888	131			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.294	3	.565	4.605	0.001*
	ภายในกลุ่ม	26.265	128	.123		
	รวม	28.559	131			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 แตกต่างกัน ($F=4.605, Sig=0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีของ Scheffe

อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30ปี	-	-0.182	-0.179	0.069
31-40 ปี	-	-	0.160*	0.051
41-50 ปี	-	-	-	0.153*
มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีกับอายุ 41-50 ปี และอายุ 41-50 ปีกับกับอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Me a n f Square	Sig
การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.065	1.435 0.233
	ภายในกลุ่ม	5.881	130	.045	
	รวม	5.946	132		
การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.153	2	.153	2.907 0.091
	ภายในกลุ่ม	6.842	130	.053	
	รวม	6.995	132		
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.017	.328 0.568
	ภายในกลุ่ม	6.713	130	.052	
	รวม	6.883	132		
การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.005	3	.002	.004 0.460
	ภายในกลุ่ม	8.618	128	.068	
	รวม	8.618	131		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.393	3	.565	3.952 0.951
	ภายในกลุ่ม	28.054	128	.123	
	รวม	28.447	131		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ($F = 3.952$, $Sig=0.951$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์

การบริหารงานโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig
การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.081	3	.040	.886	.415
	ภายในกลุ่ม	5.866	129	.045		
	รวม	5.946	132			
การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.094	3	.047	.881	.417
	ภายในกลุ่ม	6.901	129	.053		
	รวม	6.995	132			
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.228	3	.114	2.263	.108
	ภายในกลุ่ม	6.502	129	.050		
	รวม	6.730	132			
การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.746	3	.373	5.910	.003
	ภายในกลุ่ม	8.142	129	.063		*
	รวม	8.888	132			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.149	3	.291	1.383	.239
	ภายในกลุ่ม	26.262	129	.528		
	รวม	27.411	132			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ($F=1.383, \text{Sig}=0.239$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ด้วยวิธีของ Scheffe ในภาพรวม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.127*	-0.189*
10-20 ปี	-	-	0.062
20 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน คู่ที่ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ คือ คู่ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-20 ปี และระหว่างกลุ่มต่ำกว่า 10 ปีกับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บ แบบสอบถามจำนวน 132 ชุด และข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์และแปลผล โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ส่วนใหญ่มี อายุ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 และปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 ข้อมูลด้านประสบการณ์ พบว่าส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมาก ($\bar{x} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.86$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงาน ทั่วไป ($\bar{x} = 3.85$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x} = 3.83$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.91$) ครูทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการแนะแนวทางการศึกษาทั้งทางวิชาการ และวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.88$) จัดหาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.83$) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.81$) การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นประเมินตามสภาพจริง ($\bar{x} = 3.81$) ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.80$) จัดทำแผนการ วัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชา ($\bar{x} = 3.77$) ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงาน อื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.67$) และจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ ต่างๆ ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

2.2 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้อง

กับโครงการ/แผนงาน ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{x} = 3.90$) ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน ($\bar{x} = 3.89$) จัดทะเบียนคุณทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.86$) มีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ($\bar{x} = 3.84$) มีการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ การใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ($\bar{x} = 3.83$) สำรวจความต้องการในการขอทุนการศึกษาของนักเรียนและคัดเลือกประสานหาทุนการศึกษา ($\bar{x} = 3.83$) จัดทำรายละเอียดแผนประจำปีงบประมาณ ($\bar{x} = 3.75$) มีการรายงานผล และประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.74$) จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 4.01$) ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน ($\bar{x} = 3.89$) วัดผล ประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.92$) มีโครงสร้างการบริหารงานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.89$) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.87$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.86$) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.84$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.83$) และจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข่าวสาร ข้อมูล และผลงานของสถานศึกษา ให้กับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.93$) ระบบงานธุรการลดขั้นตอน โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.89$) การดำเนินงานของสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.89$) บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย ที่จะใช้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.84$) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อสามารถนำข้อมูลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.84$) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.81$) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน ($\bar{x} = 3.80$) การปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.76$) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 3.73$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงาน วิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3.2 การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงาน วิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานการวิจัย แต่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3.3 การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัย

3.4 การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา ศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ด้าน การบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการ วิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมานพ ยอดเกตุและคณะ (2564) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณและแผนงาน และแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องมีการบริหารจัดการทั้งทางด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน อัตราค่าจ้างครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรทางการศึกษา ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ พัทธนันท์ หารษาภิรมย์โชคและจิราภรณ์ กาแก้ว (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยภายในได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านครูและบุคลากร 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ทวี วาจาสัตย์ (2561) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ข้อมูลนำเข้าได้แก่ ทรัพยากรการบริหารการศึกษา, 2) กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบ SPEAK PLACE Process, 3) ผลลัพธ์ได้แก่ 1. ผลสำเร็จการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น, และ 4) ข้อมูลย้อนกลับได้แก่ การสะท้อนผลการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบของระบบที่ยังบกพร่องผิดพลาด และนำมาแก้ไขในรอบ

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ กุณะ (2563) ได้วิจัยเรื่องระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยผู้วิจัยเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1. ด้านวิชาการ สถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับยุควิถีใหม่
2. ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย วางแผนด้านงบประมาณตามรูปแบบการ บริหารจัดการ
3. ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรวางแผนด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความรู้ความสามารถที่เหมาะสม
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสม กับการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 กับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กรุณา บุญแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่สระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547** : กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546** : กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จรัส อติวิทยากรณ์, (2554). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์จิรา จูมพลกล้า, พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพรทิพา หล้าศักดิ์. (2557 : 33). **รูปแบบความสำเร็จการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. สำนักคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด** จีระ หงส์คารมภ์ (2550 : 21). **การจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 2). **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวี วาจาสัตย์.(2561). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารมหาวิทยาลัยนครนครพนม, 5(2), 394 – 410.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560:16). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 : คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีระชัย แสนแก้ว และ เต๋น ชะเนติยง. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 11 (1), 117-131.
- นันทพล เรืองวิงส์ (2552). การศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายเทวธิดาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเมษฐ์ หอยสังข์ (2554) สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 : วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ กรุงเทพฯ : แสงดาว, 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สุริยวิทยาสาน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2550). ความหมายของการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัทธนันท์ ธรรมภิรมย์โชคและจิราภรณ์ กาแก้ว. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน. ภาควิชาคุรุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ฝ่ายสำนักพิมพ์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนูญ รัมแก้ว. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มานพ ยอดเกตุ และคณะ. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (เอกสารการ
สอนชุดวิชา). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัฐนันท์ กุณะ (2563) ศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ลัดดา อยู่มาก (255811). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2548). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีณา กิ่งสอน. (2555). ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันติ บุญภิรมย์ (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยต์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554). หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่2.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร ไชยวงษา (2559 : 58). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). เครื่องมือบริหารเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล พ.ศ.2561: กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ.
- สุริยา ฆ้องแสนะ. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21, คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุ้นทยา ผาผง (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก. รอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 : คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษณีย์ ภารการ (2559). การศึกษาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต1. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรุณี ทองนพคุณ (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรพรรณ พรสีมา (2552). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียน ในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- Barnhart, Linda Kay Arnold. The Hazard of being Classified of Small Rural and Wealth : Two Case Studies. Ph.D. Dissertation. The University of Texas. (Austin). 2001.
- Gorton, A. R. (1983). School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations. Dubuque, Iowa : Wm. C. Brown.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 2. 20 – 30 ปี

☐ 3. 31 – 40 ปี

☐ 4. 41 – 50 ปี

☐ 5. สูงกว่า 50 ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 2. 10 – 20 ปี

☐ 3. 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

คำชี้แจง : ให้ท่านอ่านข้อความเหล่านี้ แล้วพิจารณาว่า เรื่องนั้นๆ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด เมื่อท่านพบว่าสภาพดังกล่าวในข้อนั้นๆ มีความเป็นจริงในระดับใดแล้วกรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความสำคัญระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความสำคัญระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความสำคัญระดับมากที่สุด

การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ด้านการบริหารวิชาการ					
1. การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้					
2. ส่งเสริมให้ครูจัดการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ					
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ตามความเหมาะสม					
5. ครูทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการแนะแนวทางการศึกษา ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ					
6. ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ หน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. จัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชา					
8. การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้น การประเมินตามสภาพจริง					
9. ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
10. จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน					

การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2. การบริหารงานงบประมาณ					
11. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับ โครงการ/ แผนงาน					
12. ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมี ส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน					
13. จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ					
14. การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการประจำปี					
15. มีการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ การใช้เงิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ					
16. มีการรายงานผล และประเมินผลการดำเนินการ ตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
17. สำรวจความต้องการในการขอทุนการศึกษาของ นักเรียน และคัดเลือก ประสานหาทุนการศึกษา					
18. มีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี เป็นไป ตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
19. จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษาโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
20. จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน					
3. การบริหารงานบุคคล					
21. การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล					
22. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ					
23. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตาม ศักยภาพ					

บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
24. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็น แบบอย่างที่ดี					
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
26. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
27. มีโครงสร้างการบริหารงานการปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่ละคนได้อย่างชัดเจน					
28. จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน					
29. จัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบัน					
30. วัดผล ประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อ ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากร อย่างยุติธรรม					
4. การบริหารงานทั่วไป					
31. ระบบงานธุรการ ลดขั้นตอน โดยนำระบบ เทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน					
32. การปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า					
33. การดำเนินงานของสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามมติของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
34. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ					

บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
35. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
36. จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน					
37. บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย ที่จะใช้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้					
38. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง					
40. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล และผลงานของสถานศึกษา ให้กับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ดร.สุชาติ ใจภักดี	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ดร.ณัฐวิทย์ มุ่งเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ อาจารย์ประจำ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์	รองอธิการบดี สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก บธ.ด. ศษ.ม. ป.บัณฑิต(วิชาชีพครู) ค.บ.

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล

- 1.1 นางสาวณัฐพัชร์ สิงห์คำ
- 1.2 Miss Nadtaphad Singkum

2. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ 1 หมู่ที่ 2	ตรอก/ซอย -
แขวง/ตำบล บ่อภาค	เขต/อำเภอ ชชาติตระการ
จังหวัด พิษณุโลก	รหัสไปรษณีย์ 65170
โทรศัพท์มือถือ 087-850-2759	อีเมล nadtaphad1980@gmail.com

3. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี