

การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

สารนิพนธ์
ของ
ประยุทธ์ บุญชู

๑๕ พ.ย. 25๕๐

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

บทคัดย่อ
ของ
ประยุทธ์ บุญชู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2550

ประยุทธ์ บุญชู. (2550). การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์
กลั่นกุหลาบ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน
คือ การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า
การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ
สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.939
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ
ค่าที (t-test)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
พบว่า

2.1 การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงาน
สนับสนุน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์ทำงานน้อย ไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่
แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF PERFORMANCE FOLLOWING THE GUIDELINES OF
GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE OFFICE
OF PHETCHABURI EDUCATION SERVICE AREA 1

AN ABSTRACT
BY
PRAYUT BOONCHOO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
October 2007

Prayut Boonchoo. (2007). *A Study of Performance following the Guidelines of Good Governance of School Administrators in the Office of Phetchaburi Education Service Area 1*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb.

The purposes of this study were to study the performance following the guidelines of good governance of school administrators in the office of Phetchaburi Education Service Area 1 in 4 aspects: operations following the school mission, efficiency and worthiness, revision and improvement of school mission, and work performance evaluation; and compare the performance following the guidelines of good governance of school administrators as perceived by teachers according to their work line, work experience, and school size. The samples this study consisted of 381 teachers. The instrument used in the study was a 5-point rating scale questionnaire with an alpha reliability of 0.939. The statistics for data analyses were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings were as follows.

1. The performance following the guidelines of good governance of school administrators in the Office of Phetchaburi Education Service Area 1, as a whole and individual aspects, according to the perceptions of teachers were at a high level.

2. Comparisons of the performance following the guidelines of good governance of school administrators in the office of Phetchaburi Education Service Area 1 as perceived by teachers were as follows.

- 2.1 The performance following the guidelines of good governance of the school administrators, as a whole and individual aspects, as perceived by teachers with different work line (main, supporting) and work experience (high, low) were not different.

- 2.2 The performance following the guidelines of good governance of the school administrators, as a whole, as perceived by teachers with different school size (small, large) were not different. When considered individual aspects, it was found that the operations following the school mission aspect was perceived higher by the teachers in small-sized school than those in large-sized school at .01 level; other aspects were not perceived differently by the teachers.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ของ ประยุทธ์ บุญชู
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. มารศรี สุขานิติ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ซึ่งอาจารย์ได้กรุณาให้กำลังใจและเวลาในการแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา อีกทั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา ทองนิล อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี นายเชมณัฐ จันทรวงศ์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 นายจรัส เปี้ยน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลักษณะาราม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี และนายวีระ น้อยสง่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลิ้นช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ที่ได้เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ความสำเร็จในการศึกษานี้ได้รับกำลังใจจากครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสูงสุดในการศึกษา และขอบคุณญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

ประยุทธ์ บุญชู

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของเนื้อหา.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมุติฐานในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1	15
สภาพทั่วไป.....	15
ลักษณะภูมิประเทศ.....	15
ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา.....	16
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	17
หลักการ.....	17
แนวคิด.....	17
ความหมาย.....	18
ความสำคัญและความจำเป็น.....	19
การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	20
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา.....	20
แนวคิดธรรมาภิบาลกับโรงเรียนนิติบุคคล.....	21
ยุทธศาสตร์การนำธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษา.....	23
การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	24
การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ.....	25
ภารกิจด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	30
ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล.....	36
ภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป.....	41
ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า.....	45
ความมีประสิทธิภาพ.....	45
ความคุ้มค่า.....	53
การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจ.....	54
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	57
เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย.....	65
ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน.....	65
ประสบการณ์การทำงาน.....	66
ขนาดของสถานศึกษา.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68
งานวิจัยต่างประเทศ.....	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	74
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	99
สมมุติฐานของการวิจัย.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	137

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตาม ครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	80
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	81
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ.....	82
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อ.....	85
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ.....	87
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานทั่วไป จำแนกเป็นรายข้อ.....	89
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า จำแนกเป็นรายข้อ.....	91
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	95
11	ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามครูประจำสายงาน.....	96
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน.....	97
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	98
14	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ.....	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จุดเน้น คือ “การพัฒนาคน” โดยกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้ คือ เสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นทุกระดับ เป็นที่ยอมรับกันว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารงานอื่นๆ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใด สามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาเป็นผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรได้ การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ก็สามารถดำเนินงานไปจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542: 34)

นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องต้องกันว่า แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมโลกที่ปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลาและมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับปรุงรูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ คือ ธนาคารโลก (World Bank) ได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดี (สถาบันพระปกเกล้า. 2544: 6) ธนาคารโลกเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นผู้นำคำว่า “good governance” มาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารประเทศและแก้ปัญหาการรับขึ้นของบรรดาประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายซึ่งต่อมากองคกรอื่นๆ ก็ขานรับกันต่อๆ มาจนถึงปัจจุบันการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ในระบบของการปกครองประเทศเป็นเรื่องของการบริหารรัฐกิจที่เน้นบทบาทของผู้บริหารของรัฐให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพสูงและเป็นผู้ที่มีจริยธรรมภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น (เจริญ เจษฎาวัลย์. 2545: 37-38)

ธรรมาภิบาลเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นหลักประกันว่า ในองค์กรหรือในหน่วยงานราชการต่างๆ ไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง งานไม่ด้อยประสิทธิภาพ ส่วนธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเรามากได้ยินกันอยู่เสมอว่ามีการกระทำทุจริต ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นนักบริหารจะบริหารอย่างเป็นธรรมได้ จะต้องมีการสร้างธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงานและการทำงานซึ่งมีอยู่ 4 เรื่องด้วยกันคือสำนึกที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำนึกที่จะดูแลไม่ให้เกิดความเสียหาย สำนึกที่จะ

บริหารงานอย่างโปร่งใสและสำนึกที่จะบริหารงานอย่างเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ พนักงาน ครู อาจารย์ นักเรียน สังคม สิ่งแวดล้อม สถานศึกษาและประเทศชาติ (หวน พันธุพันธ์. 2548: 37-38)

ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบแบบแผนในหลายระดับ เริ่มต้นตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (บรรทัดดี อรรถนโน. 2542: 7) ติดตามด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ประกาศหลักการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ในแวดวงการศึกษาที่กำหนดไว้ในการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-based management : SBM) และแนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ธีระ รุญเจริญ. 2548: 92)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวคิดที่ใหม่สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ภายหลังจากการประกาศรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และหลังจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ.2542 เป็นต้นมา ทำให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่ง เกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มีการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ ขณะเดียวกันความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน จึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากเดิมในฐานะผู้บริหารที่ไม่ให้โอกาสประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอแนะ ประชาชนไม่มีบทบาทหรือเข้ามามีส่วนร่วมใดๆ รวมทั้งไม่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบติดตามการบริหารของรัฐ ไปสู่บทบาทใหม่คือ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอข้อมูลในการตรวจสอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของภาครัฐ อย่างไรก็ตามในสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาระดับสถานศึกษายังประสบปัญหาอยู่อีกมาก คือ ยังยึดวัฒนธรรมการบริหารการทำงานแบบเดิมยังไม่มีการรวมเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เกิดการร้องเรียน ไม่ได้รับความเป็นธรรมและความไม่โปร่งใสในการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานบริการและการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของประชากรในวัยเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความโปร่งใส โดยเน้นความรับผิดชอบ การตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการ การดำเนินงานด้านข่าวสารที่ทันสมัยและการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานเป็นต้น (ชัยภูมิ สีชมภู. 2548: 20)

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ

ภยันอันตรายที่อาจจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542: 35)

ในส่วนของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิดเห็นและระบบบริหาร ซึ่งหมายถึงการนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก (เกษม วัฒนชัย. 2546: 23) และ ภิญโญ ไตรสุริยธรรมา (2547: 77-48) ได้กล่าวถึง การนำธรรมาภิบาลไปใช้ในระบบการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะการขาดความโปร่งใส ขาดการมีส่วนร่วม และขาดความรับผิดชอบ

จากการตรวจสอบทบทวนคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญในงานด้านวิชาการและงบประมาณเป็นหลักแต่ในทางปฏิบัติจริงจะปฏิบัติงานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณเป็นหลักและสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการทบทวนภารกิจและปรับปรุงภารกิจไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา จากผลการประเมินภายนอกของ สมศ. รอบที่ 2 ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารยึด หลักธรรมาภิบาลในการบริหารส่วนใหญ่มีคุณภาพระดับดีแต่ความสามารถในการบริหารวิชาการและการเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งการบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบถ่วงดุล มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. 2548: 11 - 12)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนประจำสายงานเพื่อจะได้นำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนโดยจำแนกตาม ครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รู้ถึงการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน 4 ด้านได้แก่ 1) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เขตพื้นที่ศึกษานำไปใช้ประกอบการทำแผนโครงการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเอง
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการรับรู้การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน
4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ นำไปปรับประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลใน 4 ด้าน คือ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**
- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 107 โรงเรียน จำนวน 1,008 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 107 โรงเรียน จำนวน 381 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจีซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย
- 3. ตัวแปรที่ศึกษา**
- 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครู ดังนี้
- 3.1.1 ครูประจำสายงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สายงานหลักและสายงานสนับสนุน
- 3.1.2 ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ประสบการณ์มาก 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์น้อย น้อยกว่า 20 ปี
- 3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน และขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ขึ้นไป
- 3.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

- 1. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการ ตามหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของครู คือ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ ภารกิจด้านการบริหารงานบุคลากร และภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง แนวทางการบริหารกิจกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจโดยการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้พร้อมทั้งนำหลักสูตรไปปรับปรุงและพัฒนาตามความเหมาะสม

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้จัดกิจกรรมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม และการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมจัดแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนกลุ่มสาระต่างๆ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

การวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเน้นการประเมินตามสภาพจริง พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.1.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แนวทางการบริหารกิจกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและการรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

การจัดทำและการเสนอของบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ

การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ได้แก่ ติดตามการใช้เงินทั้งเงินงบประมาณและนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของ

สถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม สรุปผล ให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด และ จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ประเมินแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี

1.1.3 การบริหารงานบุคลากร หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการการบริหาร กิจกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของผู้บริหารโดยการวางระเบียบ แบบแผนในการดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย

การสรรหา ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลมาเป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.1.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง แนวทางในการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการ ดำเนินงานธุรการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การรับนักเรียน และการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

การดำเนินงานธุรการ ได้แก่ การศึกษาสภาพงานธุรการและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ออกแบบ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงาน จัดบุคลากรรับผิดชอบ และดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า

งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ สืบหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการ บริหารและการพัฒนาการศึกษา จัดหา สนับสนุน ส่งเสริม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดความ คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่ การกำหนดแนวทาง วาง แผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

การรับนักเรียน ได้แก่ กำหนดแผนการรับนักเรียน ดำเนินการรับนักเรียนตาม แผนที่กำหนด ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มี ปัญหา ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน

การส่งเสริมกิจการนักเรียน ได้แก่ การวางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมการ จัดกิจกรรม ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่าง

หลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สรุป และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข

1.2 ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

1.2.1 ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การลงทุนที่ประหยัดที่สุด โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ งบประมาณในการจัดการศึกษา และผลผลิต (Output) สามารถแสดงถึงความสามารถในการผลิตโดยให้ผลผลิตมากที่สุดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในการจัดการใช้งบประมาณในการจัดการศึกษา หรือความคุ้มค่าในการจัดการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบผลที่ได้รับทั้งหมดกับงบประมาณในการจัดการศึกษาทั้งหมดของโรงเรียน

1.2.2 ความคุ้มค่า หมายถึง ประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่น ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้

1.3 การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีการทบทวนภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่โดยการคำนึงถึงแผนปฏิบัติราชการ นโยบาย งบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่า และสถานการณ์อื่นประกอบกันพร้อมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไข ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวการณ์ หรือสอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็ว เป็นประการสำคัญ

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบหรือการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนเพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่น

2. การปฏิบัติงานตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหลักการดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ความยุติธรรม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการดำเนินงานตามระเบียบหรือข้อตกลงที่เป็นบรรทัดฐานในการปกครอง โดยได้มาซึ่งข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับของคนภายในและภายนอกสถานศึกษา ไม่ถือพวกพ้องหรือเลือกที่รักมักที่ชังในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ทุกประการ

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การบริหารที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีวินัยในตนเอง มีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้อย่าง

เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของทุกคน ตรงต่อเวลา ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นผู้นำในการจัดโครงการเชิงจริยธรรม มีการประเมินผลตนเองและผู้อื่นด้วยความยุติธรรม

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจ ความโปร่งใสในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ โดยมีการทำเอกสาร หลักฐานข้อมูล และเปิดเผยต่อสาธารณชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในสถานศึกษา ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วนให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก มีการประเมินผลอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับได้

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมได้รับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจร่วมกันตามความเหมาะสมเปิดโอกาสให้ทุกคนเสียสละร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์และร่วมประเมินผลด้วยความยุติธรรม โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มีความวางใจกันมีความผูกพันเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบร่วมกัน ด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบประชาธิปไตยและทำงานเป็นทีมแบบกัลยาณมิตร

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การสร้างความตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ ใส่ใจต่ออุปสรรคปัญหาและความบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียจากการตัดสินใจ ดำเนินการบางอย่างทั้งที่มาจากตนเองหรือผู้บังคับบัญชา มีความคำนึงต่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและต่อส่วนรวมเป็นสำคัญอีกทั้งแสดงความพร้อมที่จะเสนอข้อเท็จจริงในการปกครองภารกิจของสถานศึกษาต่อสาธารณชนภายนอกโดยสามารถชี้แจงเหตุผลและพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณชน

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยแรงจูงใจให้คนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีการทบทวนในความรับผิดชอบทั้งหมด เลือกนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550

4. ครูประจำสายงาน หมายถึง ตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ประจำสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น

4.1 ครูประจำสายงานหลัก หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของโรงเรียนช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานนั้นทางโรงเรียนอาจแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการ ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานและครูวิชาการเป็นเลขานุการหรือผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูที่มีความเหมาะสมเพียงคนเดียวเป็นครูวิชาการปฏิบัติงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ผู้ช่วยครูฝ่ายสายงานหลักหรือหมายถึงครูวิชาการของโรงเรียน

4.2 ครูประจำสายงานสนับสนุน หมายถึง ครูผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ นอกเหนือจากฝ่ายงานหลัก ได้แก่ ฝ่ายการเงิน / พัสดุ ฝ่ายบุคลากร และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือตามความถนัดของครูประจำสายงานนั้นๆ

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครูประจำสายงานหลักและครูประจำสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาทำงาน 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 20 ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 2 ขนาดดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

6.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หมายถึง เขตพื้นที่ที่จัดการศึกษาในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งครอบคลุมพื้นที่ใน 4 อำเภอของจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอบ้านแหลม อำเภอเขาย้อย อำเภอหนองหญ้าปล้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งได้กำหนดตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ครูประจำสายงานหลักและครูประจำสายงานสนับสนุน ครูสายงานหลักหมายถึง ครูวิชาการของโรงเรียน ครูวิชาการเป็นครูที่ได้รับการยอมรับจากโรงเรียนว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในงานวิชาการมากที่สุด จนได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานนั้น ทางโรงเรียนจะแต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานและครูวิชาการเป็นเลขานุการ

นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544: 80) ยังได้กำหนดให้ครูวิชาการที่ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้

1) ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน 2) วางแผนพัฒนางานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน และ 3) ปฏิบัติงานวิชาการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย ส่วนครูที่ทำหน้าที่สายงานสนับสนุนก็หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำหน้าที่นอกเหนือจากงานวิชาการซึ่งได้แก่ งานงบประมาณ งานบริหารบุคลากรและงานบริหารทั่วไป จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกครูที่ทำหน้าที่สายงานหลักหรือครูวิชาการโรงเรียนและครูที่ทำหน้าที่สายงานสนับสนุนเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

สำหรับประสบการณ์การทำงานของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน จำแนกเป็น 2 ระดับคือประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษามาเป็นเวลานานๆ ประกอบกับได้สัมผัสผลลึกลับในรายละเอียดของงานรวมถึงได้เข้าถึงงานด้วยความเข้าใจย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรงทั้งที่เป็นปัญหา อุปสรรค และรวมถึงความสำเร็จ ประสบการณ์มากจะช่วยให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนสามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้เกิดความสำเร็จได้มากขึ้น (O'Neal. 1987: 320) ดังนั้นวิจัยของ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549: บทคัดย่อ) พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน ประสงค์ หอมชื่น (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

ขนาดของสถานศึกษา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกันและ สิริกร สุทิน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลจากการวิจัยดังกล่าวน่าจะทำให้ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนได้จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

สำหรับตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจาก "พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546" ตามมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น การบริหารราชการเพื่อ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6)

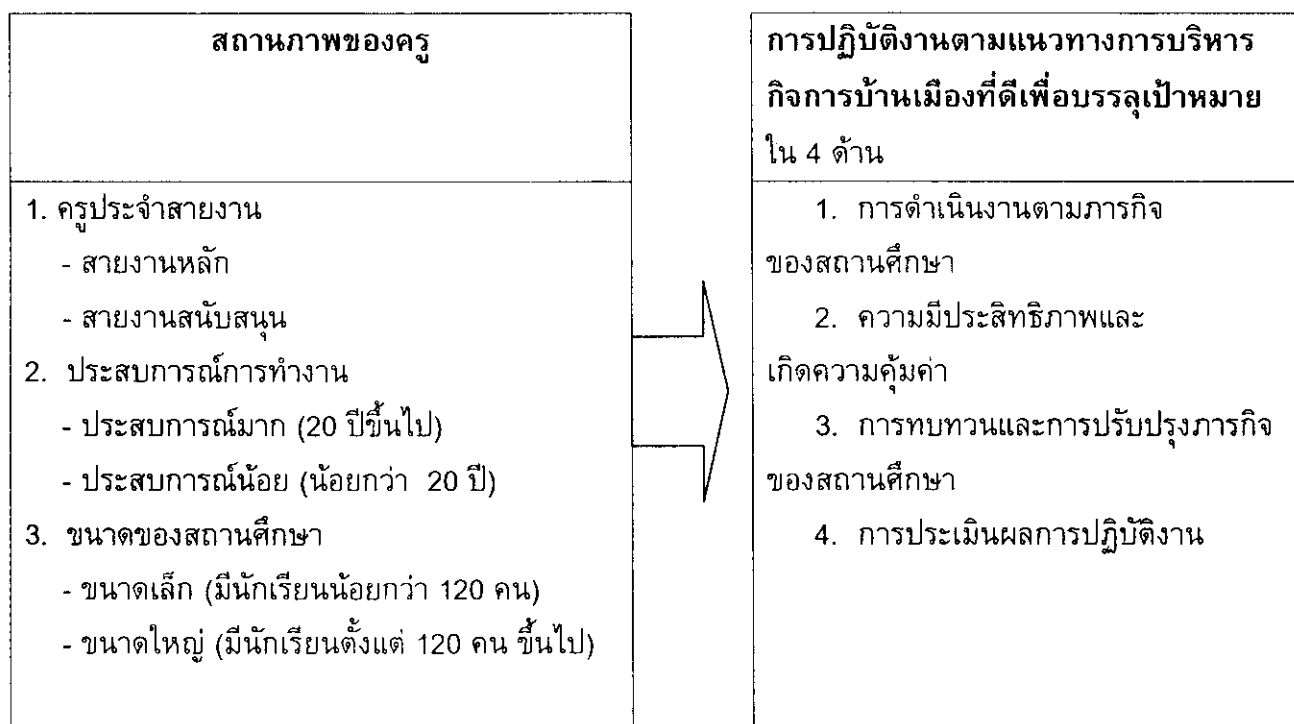
ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองตามความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อสถานศึกษามาปรับและนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด พร้อมทั้งได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการดำเนินงานตามหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะยึดแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ใน 4 ด้านดังต่อไปนี้ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีความแตกต่างกัน
2. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน
3. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 รายละเอียดของการศึกษา ขอนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
 - 1.1 สภาพทั่วไป
 - 1.2 ลักษณะภูมิประเทศ
 - 1.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา
2. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 - 2.1 หลักการ
 - 2.2 แนวคิด
 - 2.3 ความหมาย
 - 2.4 ความสำคัญและความจำเป็น
3. การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 3.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 3.2. แนวคิดธรรมาภิบาลกับโรงเรียนนิติบุคคล
 - 3.3. ยุทธศาสตร์การนำธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษา
4. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 4.1 การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา
 - 4.1.1 ภารกิจด้านการบริหารวิชาการ
 - 4.1.2 ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ
 - 4.1.3 ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล
 - 4.1.4 ภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 4.2. ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า
 - 4.2.1 ความมีประสิทธิภาพ
 - 4.2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
 - 4.2.1.2 ประสิทธิภาพในความหมายทางสังคมศาสตร์
 - 4.2.1.3 ประสิทธิภาพในความหมายทางเศรษฐศาสตร์
 - 4.2.1.4 ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
 - 4.2.2 ความคุ้มค่า

- 4.3. การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจ
- 4.4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.1. หลักการและแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.2. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.4. จุดมุ่งหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.4.6. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย
 - 5.1. คู่มือประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน
 - 5.2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 5.3. ขนาดของสถานศึกษา
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1. งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2. งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2548: 6-7) สรุปข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภูมิประเทศของจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี อำเภออัมพวา อำเภอเมืองสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสงคราม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายางและอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับทะเลด้านฝั่งอ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับประเทศสหภาพ พม่า

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

1. เขตเทือกเขาตะนาวศรีและที่ราบสูงที่เป็นลูกคลื่นลอนลาด ลูกคลื่นลอนชันและพื้นที่ภูเขาอยู่ทางตะวันตกในเขตอำเภอหนองหญ้าปล้อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแหล่งกำเนิดต้นน้ำลำธารที่ไหลมาบรรจบรวมเป็นแม่น้ำเพชรบุรี มีประชากรอาศัยอยู่เบาบาง เนื่องจากเป็นแดนกันดารจะมีชาวกระเหรี่ยงและชาวกระหรั่งที่อพยพข้ามแดนจากพม่าเข้ามาอยู่อาศัยร่วมกับประชาชนคนไทย มีการทำเหมืองแร่และเกษตรกรรมปลูกพืชไร่และทำสวนผลไม้

2. เขตที่ราบลุ่มแม่น้ำ จะอยู่ในพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมือง อำเภอบ้านแหลมและบางส่วนของอำเภอเขาย้อย เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม

3. เขตพื้นที่ราบชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกติดอ่าวไทย จะเป็นพื้นที่ในเขตอำเภอ เมืองเพชรบุรีบางส่วนและอำเภอบ้านแหลม เหมาะแก่การทำอาชีพประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ชายฝั่ง การทำนาเกลือและจัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยว

1.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 รับผิดชอบดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเขาย้อย อำเภอบ้านแหลมและอำเภอหนองหญ้าปล้อง ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (เดิม) รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น(ขยายโอกาส)รวมจำนวน 129 โรงเรียน จำนวนครู 1038 คน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด (เดิม) จัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 36 โรงเรียน จำนวนครู 638 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. 2548: 7-8)

การปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดเป็น 7 กลุ่มงานดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสำนักงาน คือ “เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเล็ก กะทัดรัด ทันสมัย เป็นสำนักงานในฝันของบุคลากรทางการศึกษา สามารถบริการได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นที่พึงของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. 2548: 8)

แนวคิดการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีพื้นฐาน การจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 37 ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่ การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 22)

ดังนั้นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จึงมีการ บริหารงานตามแบบของการบริหารการศึกษาของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเขต พื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นผู้รับผิดชอบ จากการศึกษากระบวนการบริหารการจัดการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่ามีการบริหารแบบระบบราชการและมโนนโยบายให้ สถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นสิ่งที่น่า นำมาศึกษา

2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.1 หลักการ

หลักการของการบริหารตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลมีพื้นฐานมาจากสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การบริหารของรัฐทั่วประเทศและต่างประเทศที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจระดับโลก ทำให้เกิดการบูรณาการแนวคิด การบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำมาใช้กับปัญหาความเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอันนำมาสู่การควบคุม ระบบการบริหารรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของคนอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ ; และรัชนี้ ภูตระกูล. 2544: 6) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไข เยียวยา ภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการมีความเป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทยเป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกระแสโลกในปัจจุบัน (ช่อม กรไกรและอำนาจ วิชยานุวัติ. 2548: 417) ในแง่มุมมองของการปกครองประเทศเป็นเรื่องของการบริหารรัฐกิจ ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารของรัฐให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสูงและเป็นผู้มีจริยธรรมภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น (เจริญ เจษฎาวัลย์. 2545: 37)

2.2 แนวคิด

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 เรียกแนวคิดของ Good Governance ว่า “บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี” สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542: 3) ให้ความหมายของ Good Governance ว่า หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารการปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม ที่ใช้ในการธำรงรักษาสังคมบ้านและสังคมเมือง อันหมายถึงการจัดการบริหารทรัพยากรและสังคมที่ดีในทุกๆ ด้าน และทุกๆ ระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์กรของรัฐ และรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาคม เพื่อกิจกรรมต่างๆ ของนิติบุคคล และภาคประชาสังคม จาก การวิเคราะห์คำที่ใช้เรียก Good Governance ของ บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544: 13-14) พบว่า คำที่ใช้เรียก Good Governance ของนักวิชาการหลายคนของไทยได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) ธรรมรัฐ 3) การกำกับดูแลที่ดี 4) ธรรมราชรัฐ 5) ประชารัฐ 6) รัฐาภิบาล 7) การปกครองที่ดี 8) การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 9) สุประศาสนการ

แต่คำที่ใช้เรียก Good Governance ในภาษาไทยที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับมากที่สุดคือคำว่า “ธรรมาภิบาล” และ “ธรรมรัฐ” ส่วนในภาคเอกชนมักใช้คำว่า “บรรษัทภิบาล” เพื่อเป็นการสร้างความชัดเจนในการทำความเข้าใจกับธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการที่ดี Good Governance จึงควรพิจารณาคำว่า Governance ซึ่งเป็นคำที่ใช้กล่าวถึง กลไกการบริหารจัดการในทำนองเดียวกัน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 7) เรียก governance ในภาษาไทยว่า “กลไกการบริหารจัดการ” ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใช้คำว่า “การบริหารกิจการ” เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า “การบริหารกิจการ” ซึ่งเป็นคำที่ระบุไว้อย่างเป็นทางการในระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี

2.3 ความหมาย

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

เกษม วัฒนชัย (2546: 23) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล (good governance) ไว้ว่า เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มี การฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ส่วน ชนิษฐ์ศักดิ์ สิงหลกะ (2549: 18) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล ไว้ว่า หมายถึง การจัดระบบบริหารบ้านเมืองและสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการจัดทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศอย่างยั่งยืนในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและประชาชน สามารถร่วมกันรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการดังกล่าวด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสตรวจสอบได้ ตลอดจนขยายกิจการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมในทำนองเดียวกัน

เจริญพงษ์ วิญญูรักษ์ (2542: 4) ได้ให้ความหมายของ ธรรมาภิบาล (good governance) ว่าเป็น กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษากิจการบ้านเมืองที่ดีหรือกฎเกณฑ์ที่ดีของบ้านเมืองและสังคมโดยมีขอบเขตของความหมายรวมถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งครอบคลุมทุกพื้นที่ภาคส่วนของสังคม รวมไปถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นองค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (independent organization) องค์กรของเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่างๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และประชาสังคม (civil society) ขณะเดียวกันยังรวมไปถึงการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ข้างต้นด้วยและ ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล (2544: 7) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาล ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจและสังคม การเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

สรุป การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล หมายถึง เครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป

2.4 ความสำคัญและความจำเป็น

การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ กล่าวคือ ระดับกระทรวงจะกำหนดแผนนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผลและการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษาและระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้ การบริหารจัดการทุกระดับตามแนวโน้มในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) ซึ่งเป็นระบบแนวทางการบริหารจัดการที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน การบริหารจัดการจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการหรือแนวทางธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหาและความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงานและเป็นหลักประกันถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการ (ธีระ รุญเจริญ. 2547: 91-92)

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางที่สำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่อาจจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงคุณธรรม ความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยตามรัฐธรรมนูญและกระแสโลกปัจจุบัน (สถาบันพระปกเกล้า. 2544: 9) ในทำนองเดียวกันธนาคารโลกระบุว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกันและเป็นปัจจัยสำคัญในการได้มาซึ่งนโยบายเศรษฐกิจที่ดี (ไชยวัฒน์ คำชู. 2545: 53)

3 การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

การนำ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล” มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางด้านสังคมต่างๆ ทั้งนี้เพราะ ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่ความเจริญทั้งหมดเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปมากมายและรวดเร็ว ยิ่งคงรุนแรงขึ้นอีกทั้งนี้ เพราะการขาดมาตรการทางจริยธรรม และกลยุทธิ์ที่เหมาะสมหลายประการดังนั้นหน่วยงานการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคมจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปที่ดีขึ้นกว่าเดิม การนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้ในการดำเนินการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไป ภาครัฐบาลและหน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ (ธีระ รุญเจริญ, 2548: 94-96) คือ 1) จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการภารกิจ เพื่อกำหนดแผนบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป 3) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดีให้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ สอดคล้องกับมาตรา 3(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School-Based Management: SBM) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนมาเผยแพร่และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารจัดการฐานโรงเรียนสอดคล้องกับแนวทางของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 3 ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง” ในความเป็นนิติบุคคลของ โรงเรียนการบริหารจัดการจะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัย หลักการบริหาร ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เป็นแนวทางการบริหาร 6 หลักการ คือ 1) หลัก นิติธรรม 2) คุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลัก ความคุ้มค่า ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการจึง จะบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. (ธีระ รุญเจริญ 2548: 94-96)

สำหรับสถานศึกษาแล้วผู้ที่มิบทบาทมากที่สุดต่อความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การ บริหารจะประสบความสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจสั่งการ เพราะการตัดสินใจสั่งการเป็น เครื่องชี้หรือกำหนดทิศทางในการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ การตัดสินใจใด ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อ องค์การหรือหน่วยงานอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวในหน่วยงานได้ แนว ทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจึงเป็นหลักประกันได้ว่า องค์การหรือสถานศึกษาจะไม่มีการฉ้อ ราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ฉะนั้นธรรมาภิบาลของสถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องนี้ได้ (เกษม วัฒนชัย. 2546: 23)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องอาศัยแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีในการบริหารจัดการศึกษาจึงจะทำให้สถานศึกษาบรรลุถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

3.2. แนวคิดธรรมาภิบาลกับโรงเรียนนิติบุคคล

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และ เป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเรียกกัน โดยทั่วไป “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานตามภารกิจด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 30 - 64) ดังมีรายละเอียดและแนวคิดของธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 การบริหารงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

4.2 การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

4.3 การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.4 การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป แนวคิดธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนิติบุคคล มีหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในทุกขบวนการ อาทิเช่น การบริหารงาน วิชาการต้องใช้หลัก การมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ โดยเน้นการทำงานเป็นอิสระคล่องตัว การบริหารงบประมาณใช้หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่าในการบริหารเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล เป็นหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อ การบริหารงานทั่วไปเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบต่อร่วมกันตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่าย

3.3. ยุทธศาสตร์การนำธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษา

ในการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมและมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลและการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานการบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารการจัดการศึกษา โดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ จัดการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษา ประสานและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวและองค์กรต่าง ๆ เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2545: 47)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 43-44) ได้กำหนดยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จของโรงเรียน คือ สถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานอย่างชัดเจน สถานศึกษามีทีมงานที่มีคุณภาพหลากหลาย โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง กำกับดูแลให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นมืออาชีพ ทั้งทางด้านมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถและทักษะทางด้านหน้าที่และกระบวนการพัฒนาตนเองให้ทันสมัย พัฒนาข่าวสารในสถานศึกษา มีกลไกในการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยสื่อสารได้หลายทางรวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารให้เกิดเกียรติและยกย่องครู เพื่อสร้างแรงจูงใจ มีประชาสัมพันธ์ที่ดี

การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ คือ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความโปร่งใสในการดำเนินการ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบมุ่งคุณภาพและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นที่ตั้ง คิดวางแผนการบริหารแบบพึ่งพาตนเองเป็นหลัก โดยอาศัยการทำงานด้วยความรับผิดชอบ สนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้อิสระในการดำเนินการ เน้นการบริหารโดยองค์คณะบุคคลและคณะกรรมการจัดให้มีสารสนเทศครบถ้วน ทำการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินตรวจสอบเป็นระยะๆ (ธีระ รุญเจริญ. 2548: 109)

สรุป การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถานศึกษาหรือการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษา เป็นการบริหารที่เน้นรูปแบบการบริหารตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ครอบคลุมโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป

4. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์ของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ จากธรรมชาติของปฏิบัติดังกล่าวสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องนำมาประยุกต์ใช้ในส่วนที่จำเป็นและที่สอดคล้องกับสถานศึกษา ซึ่งคาดว่าจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยดีประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2548: 97-103)

ผู้วิจัยจึงได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา 6 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาเพียง 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (2547: 47-48) ได้อธิบายไว้ว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการ เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และต้องทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นความก้าวหน้าหรือล่าช้าของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก สรุปได้ว่าภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญมี 3 ด้านคือ 1) ภารกิจด้านการบริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งมีงานวิชาการเป็นงานหลัก งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปเป็นงานสนับสนุน 2) ภารกิจด้านการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีกิจกรรมด้านการประเมินคุณภาพเป็นงานพื้นฐานและจะต้องมีการวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเปลี่ยนแปลงของบริบทนั้นๆ 3) ภารกิจด้านการประสานงานและการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาซึ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและกับหน่วยงานอื่น

ในการศึกษาและการทำงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำภารกิจด้านการบริหารภายในสถานศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาศึกษาเพียงด้านเดียวเพราะภารกิจด้านการบริหารภายในสถานศึกษาซึ่งมีงานวิชาการเป็นงานหลัก งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปเป็นงานสนับสนุน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งผลให้ภารกิจด้านอื่นๆ ในสถานศึกษาดำเนินงานไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จดังนั้นภารกิจด้านดังกล่าวจึงมี

ความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ ประสงค์ ศรีบุญพิมพ์สว (2541: 30) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2542: 83) ยังได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้เช่นกันว่าการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่ต้องทำเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในทำนองเดียวกัน ธวัชชัย เปรมปรีดิ์ (2542: 88) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายๆ คนร่วมกันดำเนินการจัดบริการการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีคุณธรรมตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สรุป การบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา เป็นการ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนและผู้สนใจโดยมีจุดหมายอยู่ที่การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนสังคมและประเทศชาติ

ดังนั้น การกิจด้านการบริหารภายในสถานศึกษาที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการประกอบด้วย การกิจด้านการบริหารงานวิชาการ การกิจด้านการบริหารงบประมาณ การกิจด้านการบริหารบุคคลและการกิจการบริหารทั่วไป ซึ่งการกิจดังกล่าวเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งขอบข่ายและการกิจของสถานศึกษามีทั้งงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรงและงานที่สนับสนุนให้งานหลักบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งขอบข่ายและการกิจการบริหารสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ประกอบด้วย

4.1.1 การกิจด้านการบริหารงานวิชาการ

หลักการ

กิติมา ปรีดีติลล (2532: 48-49) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานด้านวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมาก ในการบริหารงานในแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดของงาน แต่หลักการที่สำคัญที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก 2) การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน 3) ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ 4) ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเอง 5) ริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ 6) ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น 7) มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน 8) ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ 9) ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ 10) ติดตามผลและประเมินผลในทำนองเดียวกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 21) ยังได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและเข้าเกินกำหนด 2) หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีคุณภาพ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษาและสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ นำความรู้ เทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และนำผลไปใช้ในการเรียนการสอนและส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา

แนวคิด

งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 33) การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและเข้าใจเรื่องการบริหารการศึกษาและหลักการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี ซึ่ง ลู (Lui, 1985: 861-A) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการใช้เครื่องมือที่ เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ในด้านการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกประเภท โดยงานอื่นๆ ได้แก่ งานบริหารบุคลากร งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่

งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542: 88) ได้แบ่งสัดส่วนเวลาของงานแต่ละงานไว้ดังนี้ 1)งานวิชาการ 40% 2)งานบริหารบุคคล 20% 3) งานกิจการนักเรียน 20% 4) งานธุรการ 5% 5) งานอาคารสถานที่ 5% 6) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5% และ 7) งานอื่นๆ 5%

วัตถุประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ความหมาย

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 142) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการหมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 16) ยังกล่าวไว้อีกว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหาร สถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ในทำนองเดียวกัน เชาวลิศ จงมี (2548: 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานการจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อ เป็นการส่งเสริมหรือเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยดีและได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานเหล่านี้จะรวมทั้งผู้ที่ เกี่ยวข้องทั้งหลาย อาทิเช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรอื่นๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดเกี่ยวกับ หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การเทียบ โอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตลอดจนการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น

ขอบข่าย

ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดความสมบูรณ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและเข้าใจขอบข่ายของงานเป็นอย่างดี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขอบข่ายงานด้านวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 3-4) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยงานวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ในทำนองเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33-34) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ประการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว การศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา

สรุป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายของงาน ดังต่อไปนี้ 1)การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2)การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 3)การวัดผลและ ประเมินผล

การดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 3-4) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวทางการปฏิบัติ

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผล

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 กำหนดระเบียบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้งานวิชาการดังกล่าวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึง

จำเป็นต้องทราบถึงแนวทางปฏิบัติและขอบข่ายของงานวิชาการเป็นอย่างดี จึงจะทำให้งานวิชาการในสถานศึกษาประสบความสำเร็จบังเกิดผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

4.1.2 การกิจด้านการบริหารงานงบประมาณ

หลักการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2548: 19-20) ได้เสนอภารกิจด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกันและจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น
2. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณโดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้
3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
4. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผล การดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน
5. มุ่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและการพัฒนาการศึกษา

แนวคิด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 39) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 40) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณไว้ว่า

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมี

ประสิทธิภาพ

ความหมาย

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้ เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2546: 404) สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่งในส่วนของการบริหารงบประมาณ ขณะเดียวกัน อังสนา ศรีประเสริฐ (2547: 78) ก็ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การใช้เงินงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ขอบข่าย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 39-40) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินและผลการดำเนิน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนิน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนิน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน

- 5.5 การนำส่งเงิน
- 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลื่อมปี
- 6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อ จัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย

สรุปว่า การบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ในส่วนที่สถานศึกษาได้ดำเนินการดังนี้ 1)การจัดทำและการเสนอของบประมาณ 2)การจัดสรรงบประมาณ 3)การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 39-40) ได้เสนอการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติงาน

- 1) วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายการให้บริการสาธารณะทุกระดับ ได้แก่ เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement : PSA) ข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement : SDA) ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่สถานศึกษาทำกับเขตพื้นที่ การศึกษา
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของสถานศึกษา
- 4) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามข้อตกลงที่ทำกับเขตพื้นที่ การศึกษาด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ตลอดจนต้นทุน ซึ่งต้องคำนวณต้นทุนผลผลิตขององค์กรและผลผลิตงาน / โครงการ

5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6) เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่การศึกษาและสาธารณชนรับทราบ

1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วม ดำเนินการดังนี้

1) ทบทวนภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและศึกษารายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา

3) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate Objective) ของสถานศึกษา

4) กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

5) กำหนดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPIs) โดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ

6) กำหนดเป้าหมายระยะปานกลางของผลผลิตในเชิงปริมาณ คุณภาพและผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะทำร่างข้อตกลงกับเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง แผนงาน งาน / โครงการและกิจกรรมหลัก

8) จัดให้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

9) เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

แนวทางการปฏิบัติ

1) จัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน งานโครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมกับวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งานโครงการ เมื่อเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ

2) จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (Medium term Expenditure Framework : MTEF) โดยวิเคราะห์นโยบายหน่วยหนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาของสถานศึกษา เพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมกับปรับแผนงาน งานโครงการ และกิจกรรมหลักให้สอดคล้องกับประมาณรายได้ของสถานศึกษาทั้งจากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ

3) จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องเชิงนโยบาย

4) จัดทำร่างข้อตกลงบริการผลผลิต (ร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน) ของสถานศึกษาที่จะต้องทำกับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ โดยมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การจัดสรรงบประมาณ

2.1 การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1) จัดทำข้อตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ

2) ศึกษาข้อมูลการจัดสรรงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งให้สถานศึกษาทราบในเรื่องนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการจัดสรรงบประมาณ

3) ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจากหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรที่เขตพื้นที่การศึกษาแจ้งตลอดจนตรวจสอบวงเงินนอกงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร

4) วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงาน ที่จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานโครงสร้างสายงาน และตามแผนงาน งานโครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญและกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงาน งานโครงการ ให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร

5) ปรับปรุงกรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง (METF) ให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับ

6) จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณซึ่งระบุแผนงาน งานโครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร

7) จัดทำข้อร่างตกลงผลผลิตของหน่วยงานภายในสถานศึกษาและกำหนดผู้รับผิดชอบ

8) นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและร่างข้อตกลงผลผลิตขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา

9) แจ้งจัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษารับไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

แนวทางการปฏิบัติ

1) จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาสโดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสเป็นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุน (แยกเป็นค่าครุภัณฑ์ และค่าก่อสร้าง) และงบดำเนินการ (ตามนโยบายพิเศษ)

2) เสนอแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินประจำงวดเป็นรายไตรมาสผ่านเขตพื้นที่การศึกษาไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวบรวมเสนอต่อสำนักงบประมาณ

3) เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ

2.3 การโอนเงินงบประมาณ

แนวทางการปฏิบัติ

การโอนเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

แนวทางการปฏิบัติ

1) จัดทำแผนการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

2) จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการให้บริการ ผลผลิตของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

3) จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยงสำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

4) ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ติดตามของสถานศึกษาโดยเฉพาะโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

5) จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ พร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สถานศึกษาเร่งแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์

6) รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) สรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้และจัดรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) กำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จและตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) ของสถานศึกษา
- 2) จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตที่กำหนดตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา
- 3) สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา
- 4) ประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี
- 5) รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

4.1.3 การกิจด้านการบริหารงานบุคคล

แนวคิด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการ

ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความหมาย

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544: 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของ หน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ชำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพึง พอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงาน สามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน และเชาวลิต จงมี (2548: 26) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลเอาไว้เช่นกันว่าเป็น กระบวนการวางแผนและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การโดย ให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณ เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขอบข่าย

สำหรับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลนั้นสามารถจำแนกออกได้หลายประการ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ได้กำหนดขอบข่าย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

สรุป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายของงานเฉพาะ 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1)การสรรหา 2)การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ3)วินัยและการ รักษาวินัย

การดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.1 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยให้เงินงบประมาณให้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงิน รายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(3) ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

(4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

(5) งานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

(3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา

4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) คณะกรรมการพิจารณาคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน

(3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2) การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

(2) สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3) การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

(2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากเงินงบประมาณสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.4 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3. วินัยและการรักษาวินัย

3.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำตัวผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางระเบียบแบบแผนในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

4.1.4 การกิจด้านการบริหารงานทั่วไป

หลักการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2548: 57) ได้สรุปหลักการในการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเอง ให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดดเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎ เกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมและสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหาร การศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

แนวคิด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 64) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก

ต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 64) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย

สำหรับขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปนั้นสามารถจำแนกออกได้หลายประการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 64-65)

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

อัยยาศัย

12. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
14. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

16. งานบริการสาธารณะ

17. งานที่ได้รับมอบไว้ในงานอื่น

สรุปว่าในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปดังต่อไปนี้ คือ
1)การดำเนินงานธุรการ 2)การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
4) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 5)การรับนักเรียน 6)การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

การดำเนินการของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 64) ได้กำหนดการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 2) วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม
- 3) จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้
- 4) จัดหา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้
- 5) ดำเนินการธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า
- 6) ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 3) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) พัฒนาศักยภาพผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ
- 5) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
- 6) นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์
- 7) ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ

3. งานเทคโนโลยี

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สํารวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่างๆของสถานศึกษา
- 4) สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 6) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7) ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) กำหนดแนวทางการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
- 2) บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์
- 3) ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้
- 4) สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

5. การรับนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ
- 2) กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด
- 4) ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน
- 5) ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

6. การส่งเสริมกิจการนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน
- 2) ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหลักใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและการบริหารทั่วไป โดยยึดแนวปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการคือ หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และความคุ้มค่าโดยให้แต่ละหลักมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันดังนี้ คือ สถานศึกษามีการออกกฎระเบียบกติกาการบริหารงานอย่างชัดเจนบริการอย่างเสมอภาค มีการตกลงสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานและแก่นักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการครู มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในที่ดีด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบการทำงานได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและให้มีส่วนร่วมในการบริหาร จัดโครงสร้างการกระจายอำนาจสู่ระดับล่างอย่างชัดเจน มีการทบทวนการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.2. ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

4.2.1 ความมีประสิทธิภาพ

มาตรา 20 ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ว่า เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายและการทำงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการและมาตรา 21 ยังกำหนดไว้อีกว่า ส่วนราชการต้องจัดทำบัญชีต้นทุนงานบริการสาธารณะ รายจ่ายต่อหน่วยของบริการสาธารณะ เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หากรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะของส่วนราชการใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะประเภทเดียวกันของส่วนราชการอื่น ส่วนราชการนั้นต้องจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยเพื่อดำเนินการปรับปรุงการทำงานต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นการกระจายอำนาจและมุ่งให้จัดการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในเรื่องการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวนี้ตรงกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ที่ได้มีการดำเนินการกันแพร่หลายในต่างประเทศ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 9) ประกอบกับนโยบายของรัฐในปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะดำเนินการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ไปยังสถานศึกษาภายใต้การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบกับการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณจากแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) ที่มุ่งควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามรายการที่กำหนด มาเป็นงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting PBB) ด้วยการประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544: 28) กล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพราะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีอิสระมากขึ้นตามหลักการบริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการจัดการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล

การนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หรือ PBB มาใช้ ซึ่งเป็นระบบงบประมาณที่ให้อิสระแก่ผู้บริหารในการจัดการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร (Resources) ที่ใช้ไปกับผลผลิตที่จะได้รับ (Results) แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณกับสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในผลผลิตหรือผลลัพธ์ เนื่องจากการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานให้ความสำคัญกับผลผลิต (Outputs) ของการดำเนินงาน โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ฉะนั้นจึงมีศัพท์ 2 คำที่สำคัญ คือ "ประสิทธิภาพ" และ "ประสิทธิผล" (รุ่ง แก้วแดง. 2546: 122) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานงบประมาณได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2546 ที่มีการประเมินผลการดำเนินงานในการจัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานดังนี้ เกณฑ์เพื่อวัดความสำเร็จ 1) ปริมาณของผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 2) คุณภาพผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 3) ต้นทุน 4) ผลผลิตต้องเสร็จทันตามที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. 2546 : 124)

การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับสถานศึกษาที่บริหารแบบฐานโรงเรียน ซึ่งต้องตอบคำถามให้ได้ว่า "เม็ดเงินไปถึงผู้เรียนเท่าไร" ซึ่งคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) นักเศรษฐศาสตร์การศึกษาได้ให้ความหมายว่าการวัดผลที่ได้รับกับทรัพยากรที่ใช้ไป การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับผลผลิตมากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งจะสะท้อนมาให้เห็นในรูปของ การเปรียบเทียบผลที่ได้กับการลงทุน (Cost Effectiveness)

สถานศึกษาต้องหา"ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย" ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการใช้จ่ายของโรงเรียนได้ โรงเรียนที่มีค่าใช้จ่ายแพงไม่ได้แปลว่าจะจัดการศึกษาได้คุณภาพสูง ทำนองเดียวกันโรงเรียนที่สอนอย่างมีคุณภาพก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนสูงเสมอไป การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายต่อหัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างโรงเรียนที่พื้นที่ใกล้เคียงกัน จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการลงทุน ช่วยตัดสินใจเลือกลงทุนทางการศึกษาของสถานศึกษาในอนาคตสอดคล้องกับความจำเป็นมากขึ้น (รุ่ง แก้วแดง. 2546: 122) จากข้อมูลในปัจจุบันงบประมาณเพื่อการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างบุคลากร แต่งบประมาณเพื่อพัฒนามีน้อย โดยเฉพาะงบประมาณด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ช่วยให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ ปัจจุบันประเทศไทยใช้เพียงร้อยละ 0.79 สถิติข้อมูลเหล่านี้ ชี้ให้เห็นชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของเราไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. 2546: 118) ดังนั้นไทยจึงต้องกำหนดสัดส่วนของการลงทุนเพื่อการศึกษาใหม่ โดยเพิ่มสัดส่วนด้านการพัฒนาการเรียนการสอนให้มากขึ้น การเลือกครุภัณฑ์ก็ต้องเลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็น อาคารสถานที่ก็เช่นเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องหรูหรา จนต้องใช้เงินงบประมาณมากมาย มีนักวิจัยระดับนานาชาติ ดร. เจอร์วิล ฟราย (Gerald W.Fry) ได้วิเคราะห์ว่าประเทศเวียดนามมีการลงทุนก่อสร้างตึ้นน้อยกว่าประเทศไทย แต่คนเวียดนามได้รับการศึกษาสูงและมีคุณภาพดีกว่าประเทศไทย (นิติภูมิ นวรัตน์. 2546: 19) การควบคุมประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญจึงต้องเร่งรัดทำร่างกฎกระทรวงมาใช้เพื่อให้เห็นว่าค่าใช้จ่ายที่ลงทุนไปแล้วนั้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาดัง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 62 ได้กำหนดให้มีระบบตรวจสอบติดตาม และประเมินประสิทธิภาพผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา การกำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน มีการวัดทางด้านปัจจัยนำเข้า(Input) และผลผลิตที่ได้ (Output) ตัวชี้วัดนี้ชี้วัดปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่อหัวผู้เรียน จำนวนครูต่อนักเรียน ประสิทธิภาพและเงินเดือนครู รวมถึงปัจจัยค่าใช้จ่ายด้านการบริหารต่างๆ เป็นต้น ส่วนตัวชี้วัดด้านผลผลิตที่ได้เช่น ผลคะแนนที่ผู้เรียนสอบได้ อัตราการจบการศึกษา อัตราการลาออกกลางคัน การเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การมีงานทำ รวมถึงการมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น การเลือกตัวชี้วัดใดเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ควรคัดเลือกเฉพาะตัวชี้วัดหลักที่จำเป็น สามารถวัดได้จริง และไม่ซับซ้อนมากนัก ทั้งนี้เพราะจำเป็นต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงความซับซ้อนในการดำเนินการด้วย(เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2548: 46)

การจัดการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้นไม่ควรมองเพียงด้านเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2548 : 46) ควรมองประสิทธิผลควบคู่ไปด้วย โดยการพัฒนาประสิทธิผลของการศึกษานั้น คือการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยการดำเนินงานจัดการศึกษานั้น ให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ มุ่งเน้นการได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก็คือ การพัฒนาคนให้

เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544: 19) ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญในการบริหารจัดการของโรงเรียนว่า คุณภาพของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียน จะต้องมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ในการวิจัยส่วนใหญ่พิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน จากหลายปัจจัย ในการนี้ได้มีนักวิจัยทางการบริหารองค์กรทางการศึกษา หลายท่านมีความคิดสอดคล้องกันว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครูผู้สอน ระบบการบริหารจัดการ ผู้ปกครองนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และบริบทของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 5) ผลลัพธ์ที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนก็คือ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ดังที่คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียน (กรมวิชาการ. 2545 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ในด้านคนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน เช่น ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น การพัฒนาประสิทธิผลของการศึกษานั้นสิ่งจำเป็น โดยเริ่มต้นอย่างเป็นทางการในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งถือเป็นหน่วยปฏิบัติขององค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งในการวางรากฐานเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของเยาวชนไปทุกช่วงอายุต่อเนื่องตลอดชีวิต (ดุขุฎิ โยเหลา,ประสิทธิ์ สาระสันต์ และยุทธนา ไชยจุกุล. 2543: 49)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เป้าหมายหลักอย่างหนึ่งนั้น คือ มีคุณภาพทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีผลการเรียนระดับดีในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสามารถพิจารณา ได้จากเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547 มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 มีตัวบ่งชี้ คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับชั้น ป.3 และ ป.6 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 4) ซึ่งดูได้จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) แต่จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยพบว่า ความรู้ความสามารถในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของเด็กประถมศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ กว่าทุกประเทศในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ ความสามารถในการเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546: 4) แสดงว่าโรงเรียนยังมีประสิทธิผลต่ำการจัดการศึกษาในระดับนี้ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นการที่โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา เราจะเน้นถึงแต่เรื่องประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาเท่านั้นแต่มองข้ามในเรื่องของประสิทธิภาพ ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในแง่ของการบริหารทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าการ

บริหารจัดการไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้ (วันชัย ดนัยโมทน. 2543: 2-3)

การประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นงานสำคัญที่จะขาดไม่ได้เพราะเหตุว่าการประเมินผลการจัดการศึกษาจะทำให้เราสามารถตอบคำถามสำคัญๆเกี่ยวกับการจัดการศึกษาได้อย่างน้อย 2 คำตอบ นั่นคือ การจัดการศึกษามีส่วนบกพร่องหรือมีข้อจำกัดอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขและอีกประการหนึ่งการจัดการศึกษานั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไรและอย่างไร (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541: 3) ดังนั้นการพิจารณาโดยเฉพาะบริบทของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ที่คำนึงถึงการวิเคราะห์ผลผลิต (Output Analysis) อันเป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล เป็นสิ่งที่ต้องวิเคราะห์ไปพร้อมๆกันจะมองข้ามอย่างใดอย่างหนึ่งเสียไม่ได้ เพื่อให้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินนั้นสมบูรณ์แบบทั้งในการนำไปปฏิบัติและกำหนดนโยบาย ดังนั้นหากการจัดการศึกษาจะใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานน้อย ประหยัดงบประมาณ แต่ไม่ได้ผลตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ก็เปล่าประโยชน์ หากการจัดการศึกษาไร้ซึ่งประสิทธิผลเสียแล้วก็ปวญการที่จะให้ความสนใจกับประสิทธิภาพ จากการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ทำให้เราได้คำตอบว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ หากผลการประเมินพบว่าผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษามีประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตามแม้เราจะสามารถทำการประเมินโดยรู้คำตอบเกี่ยวกับประสิทธิผลแล้ว คำถามที่เกิดขึ้นตามมาก็คือถ้าหากการจัดการศึกษามีประสิทธิผลแล้ว ผลที่ได้รับนั้นมีลักษณะประหยัดทรัพยากร หรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมากน้อยอย่างไร ซึ่งทรัพยากรในการดำเนินงานก็ได้แก่ เงินงบประมาณ เวลา จำนวนบุคลากร ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ และในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดเหล่านี้จะให้ความสำคัญที่ การใช้เงินงบประมาณกับผลที่ได้เป็นหลัก โดยอาศัยแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการศึกษา

4.2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีการให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 511) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน นอกจากนี้คำว่าประสิทธิภาพ ยังใช้ควบคู่กับคำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ฯลฯ สำหรับ สุรศักดิ์ นานานุกูล (2536: 149-150) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงานใดๆ จะมีตัวแปรใหญ่ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ การจัดการ และคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายให้มากน้อยอย่างไรก็ได้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือ ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยอาศัยกลุ่มตัวแปรที่ใส่เข้าไปปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้น สามารถอธิบายแนวคิดหลักๆได้ว่า ประสิทธิภาพมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะทางสังคมศาสตร์ และลักษณะทางเศรษฐศาสตร์

4.2.1.2 ประสิทธิภาพในความหมายทางสังคมศาสตร์

แคทซ์ และ คาห์น (Katz ;& Kahn. 1978: 226) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยประกอบด้วย การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพันต่อองค์กร มิลเลท (Millet 1954: 4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530: 42-44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลลัพธ์โดยมีสัดส่วนความพยายามไปก่อนหน้านี้

4.2.1.3 ประสิทธิภาพในความหมายทางเศรษฐศาสตร์

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด กล่าวคือการใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

ไซมอน (Simon. 1976: 180-181) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า

พอยสเตอร์ (Poister. 1987: 151) ได้อธิบายว่าประสิทธิภาพ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมดกับประโยชน์ทั้งหมดของโครงการ กล่าวโดยย่อคือ อัตราส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับผลผลิตส่งออก ของนโยบาย แผนงาน โครงการ กับความพยายามหรือปัจจัยนำเข้า นโยบาย โครงการ โดยมุ่งที่จะเพิ่มผลลัพธ์ในระดับสูงต่อหนึ่งหน่วยลงทุน หรือมุ่งที่ลดการลงทุนต่ำที่สุดต่อหน่วยผลลัพธ์คงเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531: 73) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการศึกษาว่า หมายถึง การจัดการศึกษาให้ได้ผลมากที่สุดด้วยการลงทุนที่ประหยัดที่สุด ประสิทธิภาพการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประสิทธิภาพภายนอก (External efficiency) หมายถึง การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจนทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานแสดงความสามารถในการพัฒนาบุคลิกภาพ ของตนเอง ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อสังคม เพราะสังคมจะมีคนที่มีความรู้ความสามารถพัฒนาสังคมได้

2. ประสิทธิภาพภายใน (Internal efficiency) หมายถึงสิ่งที่ผลิตนั้นมีประสิทธิภาพอย่างไร โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการผลิตโดยให้ผลผลิตมากที่สุด และเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยผู้เรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้ระยะเวลาตามที่กำหนดและใช้ค่าใช้จ่ายและทรัพยากรต่าง ๆ น้อยที่สุด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการศึกษาประกอบด้วย

1. ตัวป้อน (Input) คือ สภาพความพร้อมในการดำเนินการ คือ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ความพร้อมของครู ทั้งในด้านจำนวน ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะความเป็นครู

2. กระบวนการ (Process) คือ การปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนทั้งฝ่ายบริหาร ธุรการ กิจกรรมการเรียนการสอน และปกครองนักเรียน

3. ผลผลิต (Output) ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะต่างๆ ที่ตัวผู้เรียนทั้งที่กำลังเรียนอยู่ และที่จบการศึกษาว่าเป็นไปตามหลักสูตร

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2547: 28-29) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ได้แก่ การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าที่น้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงองค์กรนี้มีประสิทธิภาพ สัดส่วนตัวนี้สามารถทำให้ดีขึ้นได้โดยการปรับปรุงผลิตภาพ (Productivity) คือ การทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่หรือโดยการประหยัด (Economizing) คือ รักษาระดับผลผลิตให้คงที่แต่จะลดปัจจัยนำเข้าลง ในทำนองเดียวกัน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ (2545: 39) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดจึงเรียกได้ว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” ซึ่งสามารถคำนวณประสิทธิภาพได้จากสมการ

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ผลผลิต (Output)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input)}} \times 100\%$$

ในการวิจัยนี้คำว่าประสิทธิภาพจะมองในความหมายทางเศรษฐศาสตร์ กล่าวคือ การที่เราจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณากันที่ตัวแปรที่ใส่เข้าไปและผลผลิตที่ออกมาหรือมองกันที่อัตราส่วน Output / Input ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้นับได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือ ใส่ Input น้อยลง แต่ได้ Output เท่าเดิม หรือใส่ Input น้อยลง กับได้ Output มากขึ้น หรือใส่ Input เท่าเดิม แต่ได้ Output มากขึ้น ดังนั้นระดับของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

เจริญ เจริญวัลย์ (2545: 157-177) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลขึ้นภายในองค์กรได้อย่างหนึ่ง เพราะการบริหารองค์กรที่

ดีต้องเป็นองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในความหมายของนักบริหารธุรกิจ หมายถึง การเอาผลประโยชน์ที่ได้รับ (หรือรายได้ที่ได้รับ)หารด้วยต้นทุน ถ้าผลลัพธ์ออกมาได้มากกว่า 1 ถือว่ามีประสิทธิภาพ ถ้าต่ำกว่า 1 ถือว่าด้อยประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนเกิดขึ้นโดยอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ 1. ระบบ 2. คน ปัจจัยทั้ง 2 ประการ คนต้องถือว่ามีความสำคัญสูงสุดในการที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ คนเป็นผู้สร้างระบบให้มีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพของคน ซึ่งทำได้โดย

1. แนะนำทำความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง องค์การที่ดีต้องจัดให้มีระบบการทำความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจทำได้โดย

1.1 จัดฝึกอบรมและแนะนำวิธีปฏิบัติหรือวิธีใช้เครื่องมือให้ถูกวิธี

1.2 จัดให้มีคู่มือแนะนำวิธีปฏิบัติงาน

2. กระบวนการสร้างทักษะ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานอีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ การปฏิบัติการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่สูงกว่า ที่ดีกว่า มาแทนที่ของเดิมที่ล้าสมัย หรือเสื่อมประสิทธิภาพการใช้งานการพัฒนาระบบงาน การจัดให้มีการวิจัยและพัฒนา (research and development) การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องโดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอีกอย่างหนึ่งของระบบควบคุมภายในสมัยใหม่ ที่มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลประโยชน์แก่นักงานและองค์การ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานและองค์การได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือ ประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และในงานวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลัก มีอิสระในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนา นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือดำเนินการของทุกฝ่าย ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น โดยใช้งบประมาณน้อยที่สุด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.2.1.4 ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

ระบบการบริหารจัดการงบประมาณ มีความสำคัญยิ่งต่อระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการศึกษาที่กำลังมีการปฏิรูป(ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. 2543: 1) ตลอดจนการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา กล่าวคือ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ควบคุมนโยบายของหน่วยงานและตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งต้องดำเนินงานงบประมาณ และมีการรายงานงบประมาณ

อานันต์ ปันยารชุน ได้กล่าวถึง ความมีประสิทธิภาพในแง่ของการบริหารงบประมาณที่ต้องคำนึงถึงรายรับและต้องรู้ต้นทุน ส่วน วิจารณ์ พานิช เสนอให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและอำพล ทิมาสสาร ได้ระบุว่า หลักประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ โดยมองว่ากิจกรรมที่ดำเนินงานนั้นผลงานที่ออกมาคุ้มกับทุนที่ลงหรือไม่และมีใช่มองเฉพาะการคุ้มทุนทางเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่ควรพิจารณาความคุ้มค่าของสังคมเป็นเกณฑ์ คือ พิจารณาว่า ผลที่ได้รับนั้น สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของส่วนรวมหรือไม่ (รจนา ศานติยานนท์ และคนอื่นๆ. 2544: 11)

คำว่า“งบประมาณ” (Budget) นั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ อาทิเช่น งบประมาณ หมายถึง เงินที่ได้มาจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ ก่อนที่จะได้รับอนุมัติให้ถือจ่ายตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี สถานศึกษาและส่วนราชการจะต้องขอตั้งงบประมาณประจำปีตามวิธีการงบประมาณ ซึ่งปัจจุบันการขอตั้งงบประมาณและการบริหารงบประมาณใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน งานหรือโครงการ ดังนั้นเรื่องของการวางแผนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง การวางแผนที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับการใช้งบประมาณอันมีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540: 5) ส่วน ถวิล มาตรเลียม (2544: 93) ให้ความหมายไว้ว่า งบประมาณหมายถึง แผนการเงินที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ “การประมาณการค่าใช้จ่าย” กับ “การประมาณการรายรับ” สำหรับงบประมาณของโรงเรียนเป็นเงินที่จัดสรรให้ตามแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งจะจัดสรรให้ตามแผนปฏิบัติการที่ฝ่ายนโยบายได้อนุมัติให้ดำเนินการได้

4.2.2 ความคุ้มค่า

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2547: 34-35) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์และยั่งยืน ในส่วนของการบริหารราชการหรือสถานศึกษาได้มีแผนการปฏิรูประบบบริหารมีการปรับปรุงระบบงบประมาณ ระบบบริการ ปรับเปลี่ยนกฎหมายให้ทันสมัย และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และจะต้องรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพใน

การใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะและในทำนองเดียวกันเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการในสังกัดจะต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า หลักความคุ้มค่ามีดังนี้ 1) จัดงบประมาณอย่างเน้นผลลัพธ์ 2) ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อลดต้นทุน เพื่อผลผลิตและช่วยในการบริหารจัดการ 3) ใช้ประโยชน์กำลังคน เพื่อลดงบประมาณตัวบุคคล 4) ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ทบทวนงาน พิจารณาถ่ายโอนงานให้ภาครัฐ ภาคประชาชน พัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

อำนาจ วิษยานุวัติและช่อม กรไกร (2548: 418-425) ได้อธิบายไว้ อย่างสอดคล้องว่า หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยบรรณาธิให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ให้เกิดความคุ้มค่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือ

1. ระดับประเทศ ได้แก่ ใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด หมุนเวียน สร้างทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ ลดมลภาวะและส่งทอดทรัพยากรที่สมบูรณ์แก่คนรุ่นต่อไป
2. ระดับภาครัฐ ได้แก่ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด รายงานผลงานแสดงการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ เจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจเรื่องประสิทธิภาพความคุ้มค่างาน
3. ระดับองค์กร ได้แก่ ทบทวนงาน พิจารณาถ่ายโอนงาน ให้ภาครัฐ ประชาชน โดยใช้ระบบ IT ในการบริหารจัดการและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยมีการบรรณาธิให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า คิดสร้างสรรค์สินค้า บริการที่มีคุณภาพ สามารถเข้าแข่งขันในเวทีโลกได้และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ คือ มีการทบทวน พิจารณาถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนหรือภาคประชาชนดำเนินการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.3. การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 33 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์

ธีระ รุญเจริญ (2546: 30) กล่าวว่า ภารกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สรุปได้ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการ ให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคม ให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด

2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั้งนักเรียนปกติ และนักเรียนพิการด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
3. จัดการศึกษา โดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบคือ ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความเหมาะสม
4. ปฏิรูปการเรียนรู้ ตามหลักการ และแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติ และศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัย แต่ละคน จากแหล่งต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดจนจัดการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง
5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ปรับหลักสูตรแกนกลาง ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน
6. จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยการให้การศึกษา อบรม ตามความจำเป็นและเหมาะสม
7. จัดให้มีการวิจัย เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
8. บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจ และการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปสอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่
9. การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและ ภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
10. พัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางหลักการศึกษาที่กำหนด ตามการปฏิรูปการศึกษา
11. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 104-105) ได้กล่าวถึง การทบทวนภารกิจขององค์การ ไว้ว่า ภารกิจ (mission) หมายถึง ขอบข่ายการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจถูกกำหนดในรูปของการผลิต การตลาดหรือในรูปของการบริการ ซึ่งในขั้นของการทบทวนภารกิจขององค์การ สำหรับการวางแผนกลยุทธ์นั้นอาจกล่าวได้ว่า เริ่มตั้งแต่องค์การได้มีการตรวจสอบ เกี่ยวกับบริบท (context) ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อม ขององค์การตั้งนั้นในการทบทวนภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การจึงเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสม ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การกับเงื่อนไขของบริบทหรือสภาวะแวดล้อมต่างๆ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ผลจากข้อมูลการวิเคราะห์ตรวจสอบ สภาวะแวดล้อมสามารถนำมาพิจารณาทบทวนภารกิจหลักขององค์การได้ดังต่อไปนี้

1. ระบุมิติของสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่องค์การ โดยจำแนกออกเป็น

1.1 สภาวะแวดล้อมระดับมหภาค หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร (macro environment)

1.2 สภาวะแวดล้อมระดับจุลภาพ หรือสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร (micro environment) และสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับงานขององค์กร (task environment)

2. ระบุสภาวะแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นกลุ่ม ร่วมผลประโยชน์ขององค์กร (major stakeholders)

3. ระบุความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรร่วมผลประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ เช่น รัฐบาล ผู้รับผิดชอบ สถาบันการเมือง หน่วยงานออกกฎระเบียบและควบคุม พนักงาน กลุ่มผลประโยชน์ หน่วยงานร่วมในแผนงานเดียวกัน เป็นต้น ว่าเป็นอย่างไรและมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปในทิศทางใด

4. ประเมินกลุ่มร่วมผลประโยชน์ (stakeholders) ขององค์กรว่ามีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับโอกาส (opportunity) และภัยคุกคาม (threats) ขององค์กรในอนาคตหรือไม่

5. คาดคะเนและประเมินการกระทำโต้ตอบของกลุ่มร่วมผลประโยชน์ (stakeholders) ในอนาคตว่ามีลักษณะอย่างไร อาทิเช่น สนับสนุนและร่วมมือเป็นแนวร่วม เป็นปฏิปักษ์ หรือต่อต้าน เป็นสภาพเดิม หรือมีการเรียกร้องเพิ่มขึ้น เป็นต้น

6. ประเมินภาพอนาคต ของสภาวะแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอาจแบ่งออกเป็นภาพอนาคตที่มีความน่าจะเป็นค่อนข้างสูง หรือเชิงลบ หรือเชิงบวก

7. วิเคราะห์และทบทวนภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท และสภาวะแวดล้อมอนาคตเพียงใด โดยเฉพาะในองค์ประกอบสำคัญ คือ ขอบเขตของอำนาจ (mandates) จุดมุ่งหมาย (purpose) หน้าที่ความรับผิดชอบ (functional duties) กลยุทธ์ (strategy) ค่านิยมองค์กร (organization values) พฤติกรรมและจรรยาบรรณ (ethics)

8. จัดลำดับความสำคัญของภารกิจที่ได้ตรวจสอบแล้ว เพื่อแสดงให้เห็นงานหลักด้านต่าง ๆ

สรุป การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจ หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีการทบทวนภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยการคำนึงถึงแผนปฏิบัติการ นโยบาย และงบประมาณของประเทศรวมทั้งความคุ้มค่า และสถานการณ์อื่นประกอบพร้อมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไข ทบทวน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะการณ์หรือสอดคล้องกับความเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึง ความสะดวกรวดเร็ว เป็นประการสำคัญ

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 47 กำหนดไว้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้น ในตำแหน่งที่ปฏิบัติ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540: 28) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมสนับสนุนอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าที่เป็นทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นปัจจัยนำออก อาทิเช่น สินค้าและการบริการให้บังเกิดประโยชน์แก่ผู้คน องค์กร การสังคมและประเทศชาติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal หรือที่นิยมเรียกกันย่อๆ ว่า PA นั้น) เป็นการตีความผลการวัดการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของเขาเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและของพนักงานคนอื่นๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยผลการวัด ซึ่งเป็นการกำหนดค่าตัวเลขให้แก่การปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่ผู้บริหาร ผู้ออกแบบเลือกยึดถือเป็นเกณฑ์พิจารณา

4.4.1 หลักการและแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการ

อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัจฉกร (2546: 14-15) ได้กล่าวถึงหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน กล่าวคือเชื่อมั่นได้ในการประเมินและความเที่ยงตรงของผลการประเมิน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ประกอบด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไปกำหนดหน้าที่งาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกัน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540: 41) ได้พิจารณาแนวปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การในลักษณะกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 ระยะ คือ ก.การออกแบบ ข. การติดตั้ง ค. การบำรุงรักษา ง. การประเมิน จ. การเปลี่ยนแปลงระบบ

ก. การออกแบบ

การออกแบบ ซึ่งต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 สำรองสิ่งที่มีอยู่ องค์การส่วนใหญ่มีนโยบายและเครื่องมือการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองอยู่บ้างแล้ว ต้องหาเหตุผลอธิบายว่าทำไมต้องมีการออกแบบใหม่อีก

1.2 เลือกกลุ่มผู้ออกแบบ ควรประกอบด้วยผู้คน 3 กลุ่ม ผสมผสานกัน มี เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกเป็นอย่างดี บางแห่งจัดตั้งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ

- กลุ่มผู้ปรึกษาภายนอกองค์การที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ให้มุมมอง เทคนิค วิธีการประเมินใหม่ๆ

- กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์การที่รู้และเข้าใจ ระบบงานโดยเฉพาะด้านการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- กลุ่มผู้จัดการและพนักงานเป็นกลุ่มผู้ใช้และผู้ถูกประเมินที่จะสะท้อน และให้ข้อมูลในเชิงปฏิบัติที่เป็นจริงและถูกต้องเกี่ยวกับวิธีและเกณฑ์การประเมิน

1.3 ทบทวนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ อยู่ นโยบายและแนวปฏิบัติว่าสอดคล้องกันหรือไม่

1.4 ประเมินบริบทขององค์การ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่มี ผลกระทบต่อการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ความสอดคล้องกับนโยบาย การ บริหารการมีส่วนร่วมของพนักงาน จิตวิทยานักคน กฏหมาย ค่าตอบแทน

1.5 กำหนดตัวแปรพื้นฐานต่าง ๆ ในการออกแบบต้องพิจารณากระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ ก่อนจะสร้างเครื่องมือ วิธีการใช้เครื่องมือ

1.6 พัฒนาฉบับที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัย องค์ประกอบต่าง ๆ ใน สภาวะแวดล้อมแล้ว ผู้ออกแบบทั้ง 3 ฝ่าย ควรร่วมกันแก้ไขระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน ประเด็น นโยบายขององค์การ การวิเคราะห์งานและสร้างเป็นระบบ สร้างแบบประเมินและแบบฝึก ปฏิบัติ กำหนดกระบวนการติดตามและตรวจสอบ กำหนดความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลการ ปฏิบัติงานกับโปรแกรมอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเมินข้อมูลและทักษะที่จำเป็นเพื่อ การฝึกอบรม

ข. การติดตั้งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการติดตั้งระบบการประเมินการปฏิบัติงาน สามารถทำได้อย่างน้อย 2 วิธี คือ

1) กลยุทธ์การฝึกอบรม เป็นการให้ข้อมูลถึงสาเหตุที่มาที่ไปของโปรแกรม การประเมิน นโยบาย ขั้นตอน ตัวอย่างการดำเนินการอธิบาย สร้างความเข้าใจก่อนนำไปปฏิบัติ เกี่ยวกับแบบประเมินวิธีการประเมิน

2) การทดลองใช้นำร่อง หลังจากการออกแบบเสร็จแล้วก่อนที่จะนำไปเผยแพร่หรือบังคับทั่วทั้งองค์กร อาจมีการนำระบบและเครื่องมือประเมินไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็กที่ถือว่าเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรได้

ค. การบำรุงรักษา

เพื่อเป็นการสร้างความต่อเนื่องของการยอมรับ และการใช้ระบบการประเมิน การปฏิบัติงานไปใช้ขององค์กร ฝ่ายบริหารและองค์กรจึงมีนโยบายที่สนับสนุนอย่างชัดเจนและอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ควรเห็นระบบการประเมินและเครื่องมือการประเมิน ว่าเป็นแค่สิ่งชั่วคราวสร้างอำนาจบังคับและการนำผลการประเมินไปใช้อย่างจริงจังและให้ผู้ถูกประเมินผู้ประเมินทราบถึงผลการนำไปใช้ดังกล่าว ในส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการประเมิน ก็อาจมีส่วนบำรุงรักษาระบบการประเมิน ได้ด้วยการให้บริการให้ความช่วยเหลือใดๆ ตลอดทั้งปีเกี่ยวกับการประเมินผลมีการเตือนความจำว่า ในระยะเวลาที่จะมาถึงต้องทำการประเมินอะไรบ้าง ส่งคืนผลเมื่อใดและควรรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติ ผู้ประเมิน ก็มีส่วนส่งเสริมบำรุงรักษาระบบการประเมิน ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ประเมินตนเองแล้วนำผลการประเมินมาพูดคุยกันพนักงานเองก็มีบทบาทบำรุงรักษาระบบการประเมิน โดยขอทราบผลการประเมิน ผลการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการของตนเป็นระยะๆ สร้างทักษะความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินที่ใช้อยู่

ง. การประเมินผล

องค์กรมักมองข้ามขั้นตอนนี้เพราะจะช่วยให้การประเมินคุณภาพของระบบดีขึ้น องค์กรควรใส่ใจติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

จ. การเปลี่ยนแปลงระบบ

ระบบที่ใช้มานานประกอบกับภาวะการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารเปลี่ยนแปลงไป สมควรที่ระบบในองค์กรพึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงระบบเป็นการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมิน แสดงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง ดังเช่น ยุกัล อันล้าเลิศ (2547: 64) ได้นำเสนอกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ 1) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ก่อนจะนำมาใช้จริงเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร โดยใช้สื่อหลากหลายประเภท 2) ประชุมบุคลากรเป็นกลุ่มใหญ่ อาจเป็นกอง เป็นส่วน หรือเป็นฝ่าย ให้ทราบเพื่อการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ประชุมชี้แจงในกลุ่มย่อยลงมา เป็นหน่วยงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบในจุดที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงต่อไป 4) ประเมินผลจริงเป็นระยะๆ ตามเวลาที่กำหนด เป็นเดือน เป็นไตรมาส ครึ่งปี หรือเป็นลักษณะอื่นที่ต่อเนื่อง 5) ให้การศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็น ระยะๆ เช่นเดียวกันอาจเป็นในรูปของการฝึกอบรม การประชุมชี้แจง เพื่อป้องกันการเกิดอคติตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้หัวหน้างาน ได้ประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด 6) การติดตามผลการประเมิน โดยการประชุมบุคลากรระดับหัวหน้าถึงผลที่ผ่านมา เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข 7) เสนอผลการประเมินไปยังคณะทำงาน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เพื่อพิจารณาความดีความชอบของบุคคลต่อไป 8) แจ้งผลการประเมินอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้ถูกประเมิน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาและสถานที่อย่างเหมาะสม 9) ศึกษาหรือวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประเด็นที่อาจจะเกิดความไม่ยุติธรรม จึงควรนำมาปรับปรุงแก้ไข 10) เสนอผลภาพรวมแก่ผู้บริหารระดับสูง คือ ผลรวมของการประเมินดังกล่าว มีผลต่อเป้าหมายของผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด มีข้อเสนอแนะอย่างไร เพราะการประเมินผลเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน ยุกัล อันล้าเลิศ (2547: 65) ได้เสนอกระบวนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีขั้นตอนและวิธีการประเมินผล ดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2) จัดการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหารเป็นผู้จัดการ เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีการรายงานผลการประเมิน 3) ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ความสามารถในการประเมินผล ก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมิน วิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล 4) ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน 5) รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 6) นำผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

สรุปได้ว่า หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ กระบวนการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าของบุคคลถือว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหาร เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกคน การประเมินต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้และต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกันไม่ว่าจะเป็นการออกแบบการประเมิน การติดตั้ง การบำรุงรักษา การประเมินและการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมิน

แนวคิด

ยุกัล อันล้าเลิศ (2547: 49) ได้ให้แนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานในสังคมไทยไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในสังคมไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก กล่าวคือ ไม่เห็นความสำคัญของการนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทั้งที่การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหาร ในการบริหารองค์การยุคใหม่มีความจำเป็นที่จะต้อง วิเคราะห์และแก้ไขปัญห่องค์การที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นผลให้องค์การนั้นหรือสถาบันนั้นสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างมีคุณภาพ

4.4.2 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำว่า “ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ” ในภาษาอังกฤษแตกต่างกันตามแต่นักวิชาการต้องการใช้ เช่น performance appraisal, performance evaluation และ performance assessment ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกัน แต่คำที่นิยมใช้กันมากคือ performance appraisal และ performance evaluation ซึ่งตรงกับความหมายในภาษาไทย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยุกัล อันล้าเลิศ (2547: 49) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบทางด้านการตรวจสอบ

ผลการทำงานของครู, เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงการปฏิบัติงานเพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้นและ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540: 28) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตีความผลการวัดการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อป้องกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและของพนักงานคนอื่น ๆ ดังเช่น ยูล อันล้าเลิศ (2547: 50) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การสังเกต บันทึก หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้ความสำคัญธรรมชาติและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทำนองเดียวกัน ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2544: 129) ได้อธิบายว่า การประเมินผลบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในหลาย ๆ กระบวนการของการบริหารบุคลากรในการออกแบบมาเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานในอดีตและปัจจุบันของบุคลากร ตลอดจนศักยภาพในอนาคตของบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียนต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของเขาทั้งหมด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการตรวจสอบหรือกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนเพื่อป้องกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและของคนอื่น ๆ

4.4.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัมณกร (2546: 16-17) ได้เสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้ดังนี้ 1) กำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมิน 2) เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 3) กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติควรจะมีคุณภาพและปริมาณงานอย่างไร 4) ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินให้เข้าใจตรงกัน 5) กำหนดช่วงเวลาในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ปีละครั้งหรือเดือนละครั้ง 6) กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่รับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน 7) ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ 8) วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ในทำนองเดียวกัน ยูล อันล้าเลิศ (2547: 59) ได้เสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 3) เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 5) กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมิน การเลือกเครื่องมือ วิธีการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาดำเนินการหรือตัวบุคคลที่จะประเมินผล มีการดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และประการสุดท้าย คือ ต้องนำผลการประเมิน ไปวิเคราะห์และนำไปใช้ในการปรับปรุงองค์การและแก้ปัญหาในส่วนที่บกพร่องต่อไป

4.4.4 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แมสซี และดักลาส (วิโรจน์ สารรัตนะ.2546: 141, อ้างอิงจาก Massie & Douglas. 1981) ให้ข้อเสนอแนะว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ต้องเป็นไปเพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้รับการกระตุ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และจะต้องสร้างระบบการประเมินแบบยึดหลักคุณธรรม (Merit rating System) โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ระบบที่ดีควรมีการประเมินผลวันต่อวัน ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี โดยมีการบันทึกไว้
2. ผู้ได้รับการประเมินควรได้รับการชี้แจงให้ทราบความจริงในทันทีที่ผลการประเมินมีความชัดเจน
3. ระบบที่ดี ผู้ที่ได้รับการประเมินควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับ โดยควรได้รับทราบกฎเกณฑ์ในการประเมิน (rules of the game) ทราบว่าพวกเขาจะถูกประเมินอะไรบ้าง
4. ควรเป็นการประเมินผล “การปฏิบัติงาน” ไม่ใช่การประเมิน “ตัวบุคคล”
5. การประเมินควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับโปรแกรมการฝึกอบรมด้วย เช่น ผู้ปฏิบัติงานใหม่ยังต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนงาน ไม่ควรพิจารณาบนพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ได้รับการพัฒนามาแล้ว
6. วิธีการประเมิน ระดับของการประเมิน ควรได้รับการพัฒนาให้ชัดเจน ไม่ควรให้คลุมเครือ เช่น บางแห่งใช้ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่บางแห่งใช้ความพอใจมาก พอใจน้อย เป็นต้น
7. มาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

ขณะเดียวกัน ยูล อ้นล้ำเลิศ (2547: 60) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับคำตอบแทน 2) เพื่อเป็นหลักฐานในการแก้ไขพฤติกรรมอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลมอบหมายงาน 4) เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร 5) เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน โยกย้ายบุคคล 6) เพื่อการวางแผนกำลังคนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระบบการประเมินผลของครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ เป็นการกระตุ้นให้ ผู้ถูกประเมินฯ ให้ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นไป เพื่อเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ เป็นหลักฐาน เป็นข้อมูล ในการมอบหมายงานและเป็นการพัฒนาบุคลากรและประการสุดท้ายเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน การโยกย้ายบุคคลในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

4.4.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลในการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมินผล เพราะเครื่องมือเป็นสิ่งที่จะใช้ตัดสินใจการปฏิบัติงานของครู มีประสิทธิภาพหรือประสบ ความสำเร็จเพียงใด เครื่องมือที่ใช้ต้องมีความเที่ยงตรง ครบคลุม และเหมาะสมกับการนำไปใช้ใ้ ใน การประเมินงานของครู

ยูล อ้นลำเลิศ (2547: 63)ได้เสนอเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลไว้ 8 ประเภท ดังนี้ 1) แบบทดสอบ 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบเขียนรายงานประเมินตนเอง 4) แบบประเมินโดย หัวหน้างาน 5) แบบประเมินโดยคณะทำงาน 6) แบบประเมินโดยมอบหมายงานพิเศษให้ทำ 7) แบบประเมินโดยพนักงานเป็นกลุ่ม 8) แบบติดตามด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ในทำนองเดียวกัน อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัจฉกร (2546: 61-81) ได้กล่าวถึงเครื่องมือหลักในการประเมินที่ต้อง ใช้เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง ควรประกอบด้วย เอกสาร 4 อย่าง ได้แก่ 1) ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) เป็นพรรณนางานลักษณะงานที่ มุ่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งรู้จักว่ามีหน้าที่อะไรบ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนความมุ่งหมายที่แท้จริง นั้น ผู้บังคับบัญชาจะใช้เป็นเครื่องมือในการประมวลผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสาน การ ควบคุมงานให้ดำเนินไปด้วยดีจนบรรลุผลสำเร็จ 2) มาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดงานผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจจะบ่งชี้ลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) เป็นเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ พนักงานว่า ได้ทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเพียงใด และดีเพียงใด หากวิธีการประเมิน เป็นแบบเปิด คือ จัดทำในลักษณะรายงานการปฏิบัติงานของพนักงาน จะกำหนดเป็นหัวข้อประเมิน และเขียนเป็นรายงาน หากวิธีประเมินเป็นแบบรายการตรวจสอบจะกำหนดหัวข้อประเมินที่อธิบาย ลักษณะที่บ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน และอาจกำหนดคะแนน จากน้อยไปมาก ให้ผู้ประเมินทำ เครื่องหมายลงในช่องที่ต้องการ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะแบ่งออกตามระดับ พนักงาน และยังมีแบบประเมินที่ใช้สำหรับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะด้วย 4) ระเบียบปฏิบัติงานบุคคล ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personal Procedure on Performance Appraisal) นับว่ามี ความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติให้เป็นระบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ป้องกันการเลือกปฏิบัติ ตามความถนัดหรือความพึงพอใจ ช่วยป้องกันความไม่พอใจผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่หลากหลายรูปแบบ เช่น

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การรายงานประเมินตนเอง แบบประเมินโดยหัวหน้า แบบประเมินโดยคณะกรรมการ แบบประเมินโดยพนักงานเป็นกลุ่ม แบบติดตามด้วยระบบคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังอาจเลือกใช้ใบพรณนากำหนดหน้าที่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุป เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยทั่วๆ ไป ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบเขียนรายงานประเมินตนเอง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติงานของบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เป็นการป้องกันการเลือกปฏิบัติตามความถนัดหรือความพึงพอใจ ช่วยป้องกันความไม่พอใจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้

4.4.6 เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารัตตะ (2546: 140) ได้เสนอเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจใช้ระบบประเมิน 180 องศา หรือ 360 องศา กล่าวคือ ระบบประเมิน 180 องศา (180-degree appraisal system) เป็นการประเมินที่มีใช้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเท่านั้น แต่ยังให้กลุ่มเพื่อน ลูกค้ายกภายในและบางครั้งก็อาจใช้ลูกค้ายกนอก เป็นผู้ร่วมประเมินผลด้วย และหากเพิ่มผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินด้วย ก็จะเป็นระบบประเมิน 360 องศา และยังกล่าวต่อไปอีกว่า สิ่งที่น่าให้ความสนใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น คือ ข้อผิดพลาด (error) ที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องจาก สาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เกิดจากการใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่งหรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่นทั้งหมด (halo effects)
2. เป็นการเปรียบเทียบผู้บังคับบัญชาคนอื่นกับอีกคนหนึ่ง ไม่ได้นำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินคนงานที่ทำงานในระดับปกติคนหนึ่ง หากนำไปเปรียบเทียบกับคนที่ทำงานได้ "เป็นที่พอใจมาก" อีกคนหนึ่ง คนที่ทำงานระดับปกตินี้มีโอกาสจะได้รับการประเมินในระดับ "ดีเด่น" เป็นต้น
3. เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน ไม่มองที่ผลงานที่ผ่านมาด้วย
4. เป็นการประเมินผลด้วยความเมตตาใจดีมากเกินไป
5. เป็นการประเมินด้วยความรุนแรงเกินไป
6. มองว่าตนเองเป็นผู้นำทำให้สำเร็จ และมองคนอื่นว่าทำให้ล้มเหลว อันทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อกันไปมา และต่างฝ่ายต่างมองว่าตนเป็นผู้ก่อให้เกิดความสำเร็จนั้นในตนเองเหมือนกัน วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2540: 40-70) กล่าวว่า การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคล เป้าหมายสำคัญของการนำการประเมินบุคคลแบบ 360 องศา มาใช้ก็เพื่อการวินิจฉัยการปฏิบัติงาน

(performance diagnosis) เพื่อแสวงหาจุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้บริหารแต่ละคน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจของการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อการพัฒนาอาชีพ การจัดวางบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เมื่อองค์กรมีการปรับปรุงโครงสร้างแนวทางการทำงานใหม่ การโอนย้ายแม้ในระยะหลังๆ มีผู้คิดประยุกต์นำผลของการประเมินไปใช้เพื่อการกำหนดค่าตอบแทนเงินเพิ่มในรอบปีและเงินโบนัสก็ตาม เป้าหมายสำคัญในการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ แบบ 360 องศา คือ เพื่อการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นประการสำคัญ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้วิธีการสังเกต บันทึก หรือวิธีการอื่นๆที่เหมาะสม ให้ความเป็นธรรมและนำผลการประเมินไปพัฒนาปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย

ภารกิจและการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือ นอกจากต้องได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดและตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีฐานคิดในการขับเคลื่อนให้คุณลักษณะของผู้บริหารทั้งหมดสำเร็จลงได้ นั่นก็คือ การนำจิตวิญญาณแห่งธรรมาภิบาลมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหาร ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นของการวิจัยฉบับนี้ที่เกี่ยวกับความสำคัญ และที่มาของการนำหลักการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้ การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรอิสระคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาที่ทำหน้าที่ประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ประสพการณ์การทำหน้าที่ประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งจะขอนำเสนอในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

5.1 ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

ครูประจำสายงานหลักหมายถึง ครูวิชาการของโรงเรียน ครูวิชาการเป็นครูที่ได้รับ การยอมรับจากโรงเรียนว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในงานวิชาการมากที่สุด จนได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานนั้น ทางโรงเรียนจะแต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน และครูวิชาการเป็นเลขานุการ ดังเช่น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (2544: 1) กำหนดสำหรับครูวิชาการซึ่งได้รับแต่งตั้งจากโรงเรียนให้ช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานวิชาการมีหน้าที่ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน 2) พัฒนาการเรียนการสอน 3) วัดผลประเมินผลและรายงานผลการเรียน 4) นิเทศภายในโรงเรียน 5) ปรับปรุง

ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู 6) พัฒนาห้องสมุด 7) ใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน 8) จัดหาและมอบทุนการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 80) ยังได้กล่าวไว้อีกว่าครูวิชาการที่ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ 1) ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน 2) วางแผนพัฒนางานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน และ 3) ปฏิบัติงานวิชาการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าครูประจำสายงานหลักหรือครูวิชาการเป็นครูที่ได้รับการยอมรับจากโรงเรียนและครูว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในงานวิชาการมากที่สุดจนได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารอาจแต่งตั้งครูที่มีความเหมาะสมเพียงคนเดียวเป็นครูวิชาการปฏิบัติงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนก็ได้ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (กรมวิชาการ, 2544: 6) ว่าให้โรงเรียนพิจารณาถึงความเหมาะสม หากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ อาจดำเนินการไปในรูปคณะกรรมการวิชาการ หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กก็สามารถแต่งตั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหรือครูคนใดคนหนึ่งที่มีความเหมาะสมเป็นผู้ดำเนินงานวิชาการได้ ดังนั้นครูวิชาการจึงหมายถึง ครูที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการจนได้รับแต่งตั้งจากโรงเรียนให้รับผิดชอบปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน หากเป็นรูปคณะกรรมการ ส่วนครูที่ทำหน้าที่สายงานสนับสนุนก็หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำหน้าที่นอกเหนือจากงานวิชาการซึ่งได้แก่ งานงบประมาณงานบริหารบุคลากรและงานบริหารทั่วไป จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกครูที่ทำหน้าที่สายงานหลักหรือครูวิชาการโรงเรียนและครูที่ทำหน้าที่ประจำสายงานสนับสนุนเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

5.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนจนถึงปัจจุบัน เวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังเช่น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522: 131-132) ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสิทธิภาพ และการศึกษาอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นได้ดี สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 67) ที่กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกันบางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อของบุคคลนั้นและได้เป็นเกณฑ์ตัดสินเรื่องต่างๆต่อไปประสบการณ์การทำงานย่อมทำให้เกิดความชำนาญทำให้เกิดความผูกพันกับอาชีพและองค์กรไปด้วยเช่นเดียวกับ

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543: 143) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการพบว่าข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วน จิราภรณ์ ไทยกิง (2541: บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ สมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ประสิทธิภาพต่างกันมีการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพดำรงตำแหน่งของครูสายงานหลักและสายงานสนับสนุนน่าจะมีผลต่อความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3 ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษาเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูเพราะขนาดของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความพร้อมในด้านทรัพยากรการบริหารที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาส่งเสริม ปรับปรุงบทบาทการทำงานของผู้บริหารให้ดีขึ้น นอกจากนั้นขนาดของสถานศึกษายังเป็นตัวแปรที่จะสร้างความแตกต่างในด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้อีกด้วย ดังเช่น ประสงค์ หอมชื่น (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครที่สอนอยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี การอยู่ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ การแสดงเป็นผู้นำที่เหมาะสมและการแสวงหาและใช้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน ผลการวิจัยชี้บ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกาบริหารแตกต่างกัน

ส่วนสมเกียรติ พิงคุณไตรรัตน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา (โครงการนำร่อง) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกร สุทิน (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3

พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดนี้แสดงถึงรูปแบบการบริหาร สถานภาพ ประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนทำให้ความคิดเห็นหรือมุมมองของผู้บริหารและของครูผู้ปฏิบัติการสอนต่อเหตุการณ์เดียวกันอาจแตกต่างกันได้

จากผลวิจัยดังกล่าวน่าจะทำให้ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาได้จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยในครั้งนี้อีกตัวแปรหนึ่งด้วยเหตุผลตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงและอ้างอิงมาจากเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะใช้สถานภาพของครูประจำตามสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ศึกษาเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาการบริหารการปกครองบ้านเมือง หรือไม่ก็อยู่ในสาขาการบริหารจัดการ สำหรับงานวิจัยในสาขาบริหารการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนน้อยจึงได้นำมาเสนอต่อไปนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวรรณ ทองคำ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ยกเว้นหลักคุณธรรมบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับที่มากที่สุด ผู้บริหารงานโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกันพรรณี บุญประกอบ และคนอื่น ๆ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยในความเห็นของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 1) ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารของมหาวิทยาลัย

ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมของอธิการบดี ผู้บริหารมีแผนงานตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน 2)ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการประชาสัมพันธ์มีหลักเกณฑ์การคัดเลือก พิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการ การร้องทุกข์ การประเมิน การตรวจสอบและการกระจายอำนาจ 3)ด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ควรมีระบบการทำงานชัดเจนและมีฐานข้อมูลที่สมบูรณ์

อนุรักษ์ นวพรไพศาล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า 1) บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านความมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรง ยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต และด้านหลักความมีประสิทธิภาพ รวม 6 ด้าน ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในด้านความซื่อตรง ยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับมีการดำเนินการอย่างซื่อตรงในทุก ระดับ บนพื้นฐานของมาตรฐานการปฏิบัติตามกรอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถาบันฯ ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจ ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถาบันฯ ควรเป็นผู้ที่มีความจริงใจ และผู้บริหารสถาบันฯ ควรเป็นผู้ที่มีความตรงไปตรงมาและเป็นคนเปิดเผย ที่มีความเห็นในระดับมาก 3) บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในด้านประสิทธิภาพ โดยรวมในระดับมากและเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับอธิการบดีมีอำนาจบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร บุคลากรของหน่วยงานมีอิสระในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร อาจารย์ทุกระดับควรมีอิสระทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ระดับปริญญาโทเป็นอย่างน้อย 4) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าตัวประกอบสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วยตัวประกอบที่สำคัญ 6 ตัวประกอบ และตัวประกอบที่มีค่าร้อยละของความแปรปรวนมากกว่า 3.00 มี 4 ตัวประกอบ คือ หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ

เฉลิมชัย สมท่า (2547: 49-50) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ "มาก" เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านคุณภาพ ตั้งแต่การมีความตระหนักถึงความสำคัญและการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ ในด้านวิชาการได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ด้านงบประมาณได้แก่ การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายพัสดุและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลในแต่ละตำแหน่งตามความสามารถและความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดทำสำมะโนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัญหาในการบริหารงาน พบว่าด้านวิชาการมีปัญหากเกี่ยวกับหลักสูตรเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรอย่างชัดเจนไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ด้านงบประมาณ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน และด้านบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านธุรการและเทคโนโลยี ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงาน คือ ด้านวิชาการควรมีการจัดอบรมในการจัดทำหลักสูตรและควรมีการจัดทำหลักสูตรในรูปคณะกรรมการ ด้านงบประมาณควรมีการจัดอบรมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารบุคคล ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังเพิ่มเติมและการวางแผนการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการประสานงานกับพื้นที่การศึกษา ในการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบ และที่สำคัญควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาร่วมกับหลักการบริหารอย่างคุ้มค่า

ทวีศิลป์ กุลนภาดล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นอิสระเสรีภาพทางวิชาการ การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการบริหารกิจการเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยองค์ประกอบที่มีค่านำหนักสูงที่สุด คือ องค์ประกอบทางด้านความรับผิดชอบตรวจสอบได้ในการบริหารกิจการ โดยผลการทดสอบของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหาร ตามหลัก

ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ปริญญาตรี กับวุฒิสองปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับช่วงชั้นที่สอนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็มซอลลา (Msolla. 1990: 15-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงานและความรู้ของครู ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครูและผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ ภาระงานที่ปฏิบัติมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อม และอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคลากร และการวางแผนพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับ มีดังนี้ ด้านการจัดวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านบริหารบุคลากร และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

โควัน (Cowan. 1993: 747) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพของผู้ใช้ระบบสารสนเทศภายในโรงเรียน มลรัฐโอซิงตัน พบว่า ประสิทธิภาพการใช้และการนำเอาระบบไปใช้ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ การฝึกอบรมการใช้ระบบของบุคคล และขนาดของโรงเรียน(จำนวนนักเรียน)

เบร์ก (Burhe. 1997: 784-A) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวโน้มกระบวนการพัฒนาหลักสูตรคณิตศาสตร์ในเกรด 12 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ท้องถิ่นต้องการมีการแก้ไขหลักสูตรจากแหล่งภายในและต้องการพัฒนาหลักสูตร 59% ให้ท้องถิ่นประเมินความต้องการก่อนปรับปรุง 83% จัดเตรียมเชิงปฏิบัติการหรือหลักสูตรนำร่องก่อนนำไปใช้ 40%

บุคเคอร์(Brooker. 1998: 2435-A) ได้ทำการวิเคราะห์นโยบายงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในการศึกษาในระดับสูงของอานฮอล ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาในเชิงลึก จากข้อมูลที่ได้แสดงถึงว่า คณะกรรมการเห็นด้วยกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในการศึกษาระดับสูงของอานฮอล อย่างไรก็ตามในรายงานได้พบข้อบกพร่องในระบบ เป็นข้อบกพร่องที่มองเห็นในรอบๆระบบที่ซับซ้อนและบุคลากรขาดความรู้สึกร่วมในพันธกิจขององค์กร รวมทั้งข้อมูล

ยังบ่งชี้ว่าในส่วนของการนโยบายล้มเหลวมากที่สุด มองเห็นข้อบกพร่องที่สุดในระบบการเพิ่มขนาดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติในเงินกองทุน

ฮาร์เปอร์ (Harper. 1999: Abstract) ได้ศึกษาบทบาทของการทำงานเป็นทีมในการประกันคุณภาพในการศึกษาและการวางแผนพัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนสองแห่งนั้นในมลรัฐอิลลินอยส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลคณะทำงานของมลรัฐอิลลินอยส์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คณะทำงานทั้งสองแบบสหวิทยาการ และคณะทำงานวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพและการวางแผนพัฒนาเป็นแรงกระตุ้นในรูปแบบหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการวางแผนทั้งสองโรงเรียน ผู้บริหารเป็นกุญแจในการประสานการทำงานระหว่างคณะทำงานทั้งสองโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มจัดโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน แม้ว่ากระตุ้นให้ดำเนินงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่ไม่มีผลต่อเทคโนโลยีการสอนของโรงเรียนทั้งสองแห่ง

ฟลาวเวอร์ (Flowers. 1999: 1256-A) ได้ศึกษาการประเมินหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและภาวะผู้นำของหน่วยงานที่ดีจะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จบนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี หรือการตัดสินใจบนฐานแห่งความจริงเป็นสภาพเงื่อนไขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังบ่งชี้ถึงแนวคิดในการวิเคราะห์นโยบายงบประมาณ จะต้องประกอบไปด้วยตัวแปรทั้งสภาพแวดล้อมและระดับองค์กร นอกนั้นผู้นำของหน่วยงานจะต้องมีความชัดเจนใน 3 ปัจจัยของการบริหารงบประมาณให้ประสบผลสำเร็จคือ 1) ต้องมีความชัดเจนในผลสำเร็จ โดยประสานระหว่างความพึงพอใจของชุมชนกับพันธกิจของหน่วยงาน 2) ต้องมีการจัดการกับปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่างๆและนโยบาย 3) ต้องมีการจัดการกับปัจจัยภายในให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมในการบริหารและอำนาจในการรับรู้เน้นการตัดสินใจบนฐานแห่งความจริง

เอเรียร์ (Atria. 2000: 144) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของการประกันคุณภาพของรัฐอิลลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโก ที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการประกันคุณภาพของรัฐอิลลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโกที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงและประกันคุณภาพของรัฐอิลลินอยส์ ส่งผลในทางบวกต่อทัศนคติของครูที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียน

เกรซ (ทวีติลปี กลุณภาคล. 2547: 133; อ้างอิงจาก Grace. 2002 Professional autonomy and collective endeavor in cademic department. online) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นอิสระเชิงวิชาชีพ (Professional Autonomy) และการร่วมมือปฏิบัติงานในภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวว่า ภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาควิชาอื่นภายในสถาบันโดยการเพิ่มการติดต่อประสานงานผู้บริหารต้องบริหารด้วยความโปร่งใสและมีส่วนร่วม (Transparent and Participative Style) ผลการวิจัยชี้ว่า ความเป็นอิสระของวิชา (Faculty Autonomy) เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษา

มาร์เซลลา (Marcella. 2005: Abstracts) ได้ศึกษาการบริหารปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของ โมรอนโก (Morongo) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยนี้พบว่า การรับรู้ของผู้มีส่วนร่วมซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปกครองทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โมรอนโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเอกสารได้จัดหัวข้อที่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่การเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมายอีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ยังได้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้นำในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาความทุ่มเท เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและระดับความสำเร็จที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารโดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษามีความสำคัญทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้าน นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และด้านความรับผิดชอบซึ่งงานวิจัยในเรื่องนี้ยังมีไม่มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาจึงสมควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว เนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารโดยระบบของทางราชการที่เน้นการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานและการบริหารแบบนิติบุคคลต้องใช้ฐานคิดของการบริหารตามหลักการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นประการสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยผู้ทำการวิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 1,008 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้มาจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 381 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วเลือกครูสายงานหลักแบบเจาะจง ส่วนครูสายงานสนับสนุนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		สายงานหลัก	สายงาน สนับสนุน	สายงานหลัก	สายงาน สนับสนุน
1	ขนาดใหญ่	34	287	34	88
2	ขนาดเล็ก	73	614	73	186
	รวม	107	901	107	274

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 ด้านได้แก่ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับโดยเกณฑ์การให้คะแนนคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) และศึกษาการสร้างแบบสอบถามของ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549: 90-96) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. นำข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์

3. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยให้เนื้อหาและข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำเครื่องมือของ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549: 90-96) มาเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษาพร้อมทั้งตรวจสอบภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้ปฏิบัติการสอนประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.939

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปพบผู้บริหารสถานศึกษาตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ นำมาทำการวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบได้รับรหัสข้อมูลตามตัวแปร คือ ครูประจำสายงานหลักและสายสนับสนุน ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบให้คะแนนข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตรวจสอบให้คะแนนแต่ละข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้านได้แก่ 1) การดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษา 2) ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 3) การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และ
ขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่า $t - test$

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน

ใช้สถิติทดสอบค่าที ($t-test$)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนครูประจำสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution (t-test)
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยคำนวณค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 381)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูประจำสายงาน		
สายงานหลัก	107	28.10
สายงานสนับสนุน	274	71.90
รวม	381	100
2. ประสิทธิภาพการทำงาน		
ประสิทธิภาพมาก (20 ปีขึ้นไป)	228	59.80
ประสิทธิภาพน้อย (น้อยกว่า 20 ปี)	153	40.20
รวม	381	100
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)	262	68.80
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ขึ้นไป)	119	31.20
รวม	381	100

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติการสอน เป็นครูประจำสายงานหลัก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 สายงานสนับสนุน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน เป็นครูที่มีประสิทธิภาพมาก (20 ปีขึ้นไป) จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 เป็นครูที่มีประสิทธิภาพน้อย (น้อยกว่า 20 ปี) จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 เป็นครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียน ตั้งแต่ 120 คน ขึ้นไป) จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ด้านการทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของ สถานศึกษา	4.06	.42	มาก
2. ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า	4.04	.60	มาก
3. ด้านการทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของ สถานศึกษา	4.06	.66	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.01	.60	มาก
รวม	4.05	.39	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= .39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= .42) ด้านการทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= .66) ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= .60) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= .60)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ
 จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา			
การบริหารงานวิชาการ			
1. สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.06	.71	มาก
2. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย	4.04	.70	มาก
3. จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม	4.10	.72	มาก
4. สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.15	.66	มาก
5. จัดให้มีผู้นิเทศภายในเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.80	.76	มาก
6. มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาตามความเหมาะสม	3.80	.76	มาก
7. สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	.74	มาก
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.12	.74	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำประสบการณ์จริงมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง	4.03	.70	มาก
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากการปฏิบัติจริง	4.15	.76	มาก
11. สร้างความตระหนักให้ครูติดตามการปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยรักการอ่านและการใฝ่รู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.24	.67	มาก
12. เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนร่วมได้เสนอความคิดเห็นในการจัดบรรยากาศสภาพสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.10	.72	มาก
13. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน ในท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความเหมาะสม	3.95	.75	มาก
14. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	3.83	.77	มาก
15. มีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.08	.74	มาก
16. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.09	.69	มาก
17. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	4.17	.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
18. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการ ทบทวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปี การศึกษาที่ผ่านมา	3.92	.79	มาก
19. มีความมุ่งมั่นในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน งาน โครงการและกิจกรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.08	.75	มาก
20. เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดง ความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.05	.73	มาก
รวม	4.05	.54	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สร้างความตระหนักให้ครูติดตามการปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยรักการอ่านและการใฝ่รู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=.67) สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=.74) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีผู้นิเทศภายในเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=.76)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณ
 จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา			
การบริหารงานงบประมาณ			
1. กำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณโดยเผยแพร่ให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน	4.05	.73	มาก
2. จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ	4.24	2.71	มาก
3. มีการจัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลางเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.16	.71	มาก
4. มีการจัดทำร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.03	.76	มาก
5. จัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.24	.72	มาก
6. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำการตรวจสอบการใช้งบประมาณตามปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.05	.78	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. กำหนดวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประเภทต่างๆไว้อย่างชัดเจน	4.28	.74	มาก
8. จัดทำแผนการตรวจสอบ กำกับและติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.13	.77	มาก
9. เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จตามข้อตกลงของสถานศึกษา	4.02	.76	มาก
10. มีการประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาพร้อมทั้งจัดทำรายงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง	4.11	.74	มาก
11. กรณีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ มีดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	3.72	1.26	มาก
รวม	4.10	.64	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ กำหนดวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประเภทต่างๆไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=.74) จัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ให้สอดคล้องกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=.72) จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=2.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กรณีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ มีดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=1.26)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล
 จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา			
การบริหารงานบุคคล			
1. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา ตนเองอย่างเหมาะสม	4.02	.78	มาก
2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.06	.70	มาก
3. ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.03	.74	มาก
4. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นตัวอย่าง แก่เด็กและเยาวชน	4.08	.70	มาก
5. วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ให้มี ประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วพร้อมทั้ง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานได้เหมาะสม	4.06	.77	มาก
6. จัดหาบุคลากรผู้รับผิดชอบพร้อมทั้งพัฒนาให้มี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติตามที่สถานศึกษากำหนด	4.03	.73	มาก
7. ดำเนินการงานธุรการตามระบบ ระเบียบที่กำหนด ไว้โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และ คุ้มค่า	4.05	.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำรวจข้อมูล วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.02	.80	มาก
9. สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา	4.01	.75	มาก
10. ติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	3.99	.76	มาก
รวม	4.03	.56	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างแก่เด็กและเยาวชน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=.70) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.70) วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วพร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=.76)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1 ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานทั่วไป
 จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา			
การบริหารงานทั่วไป			
1. ให้คณะครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการวางแผนทางการ พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.03	.76	มาก
2. บำรุง ดูแล จัดสร้างสรรค์ พัฒนาอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงและ ปลอดภัย	4.11	1.68	มาก
3. เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน	4.02	.79	มาก
4. ประกาศ นโยบายการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมทั้งรับ นักเรียนตามแผนที่กำหนด	4.06	.79	มาก
5. รายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาทราบ	4.08	.78	มาก
6. กำหนดแนวทาง วางแผน และดำเนินการจัด กิจกรรมพร้อมทั้งสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย	4.06	.75	มาก
รวม	4.06	.65	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บำรุง ดูแล คัดสรรสร้างสรรค์ พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=1.68) รายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=.78) กำหนดแนวทาง วางแผน และดำเนินการจัดกิจกรรมพร้อมทั้งสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้คณะครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการวางแผนทางการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=.76)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 1 ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า			
1. มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลา แล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้ดำเนินการตามโครงการต่างๆของสถานศึกษา	4.06	.73	มาก
2. ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้อุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.71	มาก
3. จัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิตและวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าต่อผลลัพธ์ที่ได้รับและเพื่อประโยชน์ในการปรับแผนการทำงานในระยะต่อไป	4.00	.75	มาก
4. สนับสนุนให้อุคลากรคิดสร้างสรรค์เครื่องมือในการดำเนินการอย่างประหยัดและประเมิณผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	.78	มาก
5. จัดหา เก็บรักษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.14	1.69	มาก
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้อุคลากร ศึกษาคิดสร้างสรรค์วิธีการใช้ e-office ในการปฏิบัติงานธุรการ	4.02	.75	มาก
7. ส่งเสริมให้อุคลากร ศึกษา สืบค้น จัดเก็บเอกสารต่างๆ ของทางราชการอย่างเป็นระบบโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการดำเนินงาน	4.01	.74	มาก
8. สนับสนุนให้อุคลากรใช้แนวทาง 5ส. ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความประหยัดและความคุ้มค่า	4.04	.78	มาก
รวม	4.04	.60	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ จัดหา เก็บรักษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=1.70) มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้ดำเนินการตามโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.73) ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้อุบลสารทางการศึกษาปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.71) สนับสนุนให้อุบลสารใช้แนวทาง 5ส. ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความประหยัด และความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิตและวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าต่อผลลัพธ์ที่ได้รับและเพื่อประโยชน์ในการปรับแผนการทำงานในระยะต่อไป ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=.75)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
เขต 1 ด้านการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของ			
สถานศึกษา			
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนา โอกาสและ อุปสรรคเพื่อเป็นข้อมูลนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ใน การพัฒนา	4.16	2.33	มาก
2. ปรับปรุง แก้ไข ทบทวน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือ ประกาศ ขึ้นใหม่เพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับ สถานการณ์	4.02	.81	มาก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเกณฑ์ การประเมินหลักสูตรและวิธีการปฏิบัติให้มีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น	4.05	.76	มาก
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างเกณฑ์การ ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งดำเนินการ ประเมินอย่างตรงไปตรงมา	4.00	.78	มาก
5. สร้างความชัดเจนในกระบวนการตรวจสอบ ทบทวน ผลการดำเนินงาน ตามสภาพจริงโดยเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.02	.76	มาก
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ในการจัดค่าของงบประมาณและการจัดสรร งบประมาณ	4.09	.74	มาก
7. มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้สาธารณชนได้ ทราบเมื่อสิ้นสุดงาน โครงการ กิจกรรม เมื่อสิ้นปี การศึกษา	4.08	.77	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ	4.09	.76	มาก
รวม	4.06	.66	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนา โอกาสและอุปสรรคเพื่อเป็นข้อมูลนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=2.33) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการจัดค่าของงบประมาณและการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=.74) และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างเกณฑ์การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งดำเนินการประเมินอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=.78)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร			
กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.05	.76	มาก
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.02	.75	มาก
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.98	.74	มาก
4. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดอย่างตรงไปตรงมา	4.00	.76	มาก
5. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานที่สถานศึกษากำหนดไว้	3.97	.76	มาก
6. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนและพัฒนางานในสถานศึกษา	4.04	.74	มาก
7. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส	4.05	.75	มาก
รวม	4.01	.60	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=.60) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ นำผลการประเมิน

การปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=.75) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=.76) นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนและพัฒนางานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานที่สถานศึกษากำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=.76)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 11 -13

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามครูประจำสายงาน

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	สายงานหลัก		สายงานสนับสนุน		t
	n = 107		n = 274		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของ สถานศึกษา	4.11	.35	4.04	.44	1.60
2) ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิด ความคุ้มค่า	4.05	.54	4.04	.62	.26
3) ด้านการทบทวนและการปรับปรุง ภารกิจของสถานศึกษา	4.13	.55	4.04	.69	1.13
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.04	.56	4.01	.61	.44
รวม	4.10	.32	4.03	.42	1.47

จากตาราง 11 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ มาก		ประสบการณ์ น้อย		t
	n = 228		n = 153		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของ สถานศึกษา	4.05	.44	4.07	.38	.37
2) ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิด ความคุ้มค่า	4.07	.60	4.00	.58	1.07
3) ด้านการทบทวนและการปรับปรุง ภารกิจของสถานศึกษา	4.08	.71	4.04	.56	.59
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.01	.63	4.02	.55	.27
รวม	4.05	.42	4.05	.34	.01

จากตาราง 12 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์น้อย โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม
 และรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		t
	n = 262		n = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของ สถานศึกษา	4.01	.40	3.96	.45	3.01**
2) ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิด ความคุ้มค่า	4.02	.58	4.09	.64	1.09
3) ด้านการทบทวนและการปรับปรุง ภารกิจของสถานศึกษา	4.05	.60	4.11	.77	.82
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	.60	4.04	.60	.56
รวม	4.08	.38	4.00	.42	1.71

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยภาพรวม
 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา มีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า
 ด้านการทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่
 แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้สรุปไว้โดยลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. สมมุติฐานของการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนโดยจำแนกตาม ครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 107 โรงเรียน จำนวน 1,008 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 107 โรงเรียน จำนวน 381 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย

3. สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน มีความแตกต่างกัน
2. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.939

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูผู้ปฏิบัติการสอน และดำเนินการแจกแบบสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนด้วยตนเอง และกำหนดให้ส่งคืนภายใน 2 วัน โดยผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามทั้งหมดคืนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 381 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อรายด้าน โดยภาพรวม และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย จำแนกตามครูประจำสายงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า

2.1 การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์ทำงานน้อย ไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผล

จากการศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีประเด็นซึ่งควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สืบเนื่องจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546" ตามมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น การบริหารราชการเพื่อ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มี ประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความ จำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการ อำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองตามความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการ บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย สมท่า (2547: 49-50) พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณครูใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ "มาก" เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมี ส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศิลป์ กุลนาค (2547: บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นอิสระเสรีภาพทางวิชาการ การ มีส่วนร่วมความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการบริหารกิจการเป็นองค์ประกอบ สำคัญของการบริหารกิจการที่ดี และศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมณ์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านคุณภาพ ตั้งแต่การมีความตระหนักถึงความสำคัญและการมี ความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้าน การบริหารงาน และด้านบริหารทั่วไป

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูประจำสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนได้รับรู้ในการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล และผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบกับมีเทคโนโลยีทางการบริหารอย่างหลากหลาย ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนจึงมีความเข้าใจแนวการปฏิบัติงานตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ O'Neal (1987: 320) ที่กล่าว ว่า ครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษามาเป็นเวลา นานๆ ประกอบกับได้สัมผัสผลลึกลับในรายละเอียดของงานรวมถึงได้เข้าถึงงานด้วยความเข้าใจย่อมจะ ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรงทั้งที่เป็นปัญหา อุปสรรค และรวมถึงความสำเร็จ ซึ่ง เวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อครูประจำสายงานหลักและสายงาน สนับสนุน และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522: 131-132) ได้กล่าวว่า ความสามารถของมนุษย์เป็น ผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ และการศึกษาอบรม ซึ่ง การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นได้ดี

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์ น้อย ไม่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เน้นแนวทางการบริหารในช่วงปี 2546 เป็นต้นมา ครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยจึงได้รับรู้และเข้าใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ดังที่ O'Neal (1987: 320) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์มากจะช่วยให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เกิดความสำเร็จได้มากขึ้น และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525: 126) ที่กล่าวว่า จำนวนปีที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่า คนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่า ซึ่งให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์น้อยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ดำเนินงานภารกิจหลัก ได้แก่ ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ ภารกิจด้านการบริหารงานบุคลากร และภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป แสดงว่าขนาดของสถานศึกษาเกี่ยวข้องในด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่วนหนึ่งเนื่องจากงบประมาณ และบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานมากกว่า เพื่อระดมทรัพยากรและบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจหลักของโรงเรียนได้ สำหรับด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ด้านการทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มองว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นขนาดใดก็ตาม มีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ผู้บริหารทุกแห่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองในด้านอาชีพและคุณธรรม จริยธรรม โดยการศึกษาอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ และเนื่องจากนโยบายกระทรวงศึกษาที่ต้องการให้บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2545: 17) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายหลักของการดำรงอยู่ของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดต่างๆ ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง แสวงหาวิธีการเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและได้รับความร่วมมือจากชุมชนตลอดไป ดังที่งานวิจัยของ ประสงค์ หอมชิ้น (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครที่สอนอยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมี พฤติกรรมการบริหารแตกต่างกัน และอภิวัฒน์ ภูไชย (2542: 79-81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ในโรงเรียนขนาดใหญ่และ ขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และราย ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ควรนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปกำหนด นโยบาย ส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องกัน

1.2 ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลใน การวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ควรทบทวนการปฏิบัติงานตามแนว ทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการดำเนินงาน ตามภารกิจของสถานศึกษา ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ด้านการทบทวนและการ ปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับวางแผนการ ปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการรับรู้ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป
- 2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.5 ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การเรียนรู้ที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่
การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- . (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
กรมวิชาการ.
- . (2546). คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). การบริหารการเงินโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วิทยาการ.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2546). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). อุดหนุน 4 ทิศ คิดใหม่เรื่องเงินเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ซัคเซสมีเดีย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2545). การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: พอที.
- เจริญพงษ์ วิญญูรักษ์. (2542, ธันวาคม-2543, มกราคม). ธรรมาภิบาล (good Governance)
เพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. วารสารเพิ่มผลผลิต.
39(2): 3-7.

- เฉลิมชัย สมท่า. (2547). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ. (2549). *การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมเอกชน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อม กรไกร; และ อำนาจ วิษยานุวัติ. (2548). *คู่มือปฏิบัติการและเตรียมสอบ*. กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.
- ชัยภูมิ สีชมพู่. (2548, มกราคม-มิถุนายน). *รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 7(1): บทนำ.
- ชัยอนันต์ สมุทรวาณิช. (2543). *รายงานการวิจัยระบบการบริหารจัดการเพื่อจัดสรรทรัพยากร สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2544). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- ชาวลิต จงมี. (2548). *การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *ธรรมาภิบาลการบริหารที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: นำฝน.
- ดุชนิ โยเหลา,ประสิทธิ์ สารสันต์ และยุทธนา ไชยจุกุล. (2543, พฤษภาคม). *แบบการบริหาร การจัดการกับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. พฤติกรรมศาสตร์. 6 (1): 47-60.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). *ปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทวีศิลป์ กุลนาคดล. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นวิทยาลัย ราชภัฏ*. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชชัย เปรมปรีดิ์. (2542). *16 m.m 16 ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: วี พี ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- (2547, ตุลาคม). *ประสิทธิภาพ การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. 1(1): 36-47.

- , (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า.
- นิติภูมิ นวรัตน์. (2546). *สารคดีการศึกษาเวียดนาม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์; และบุญมี ลี. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*.
กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประสงค์ ศรีบุญพิมพ์สวย. (2541). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ หอมชื่น. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ เซษฐ์พันธ์. (2542). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ.
- , (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์; และรัชนี้ ภูตระกูล. (2544, กรกฎาคม-กันยายน). *ธรรมาภิบาลกับ
สังคมไทย*. *วารสารนักบริหาร*. 21(3): 28-32.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). *การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ:
พระนครการพิมพ์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- พรรณี บุญประกอบ; และคนอื่นๆ. (2545). *รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์ข้าราชการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2546. (ประกาศ
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่ม 120 ตอนที่ 100 ก วันที่ 9 ตุลาคม 2546)
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์
- พิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ศบ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ภาคการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ภิญโญ ไตรสุริยธรรมา. (2547, พฤศจิกายน). ธรรมเนียมกับการบริหารการศึกษา.
วารสารวงการครู. 1(11): 77-78.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ประชาชนจำกัด.
- ยุบล อันล้าเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การตัดสินใจกับการประเมินผล
การปฏิบัติการของบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รจนา ศานติยานนท์ แลคนอื่นๆ. (2544). รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการใน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ดนัยโมทน. (2543). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ. ข้าราชการ.
42(3): 27-28.
- ศรินารถ พันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมมาภิบาล
อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมาสาร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). ตัวชี้วัดธรรมมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2547). หลักสูตรการบริหารงาน: การบริหารจัดการภาครัฐ
แนวใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2547). การปรับกลยุทธ์การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา
สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สมเกียรติ พิงค์คุณไตรรัตน์. (2548). การศึกษาการดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา (โครงการนำร่อง) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูสายผู้สอน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- (2541). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 สมาน แก้วคำไสย์. (2545). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญที่สุดในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2540). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ:
 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (2544). *ข้อมูลและสารสนเทศ. อัดสำเนา.*
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของ
 โรงเรียนในการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กรณีศึกษา
 ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป.
 เพชรบุรี: สำนักงานฯ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *การพัฒนาหลักสูตรตามความ
 ต้องการของท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2544). *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา. คู่มือปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2546). *เอกสารประกอบการศึกษาดูงานด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง
 ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2549,
 จาก <http://www.oese.win 200.th.com>.*
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2548). *ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี*. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *มาตรฐานการศึกษาและ
 ตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปรับปรุง
 พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการจัดสรรงบประมาณ
 และการลงทุนเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สิริก สุกิน. (2549). *การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการเงินและ
 การบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
 เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). *สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี:
 บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.*

- สุรศักดิ์ นานานุกุล. (2536, พฤศจิกายน-ธันวาคม). แนวทางของการปรับปรุงคุณภาพและ
ผลิตภาพทั่วทั้งองค์กร. *ข้าราชการ*. 38(6): 20-22.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- หวน พันธุพันธ์. (2548). *นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี: พันธุพันธ์การพิมพ์.
- อภิวัฒน์ ภูไชย. (2542). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ตามทัศนะ
ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร
- อนุกฤษ นวพรไพศาล. (2546). *ตัวชี้วัดในการบริหารการจัดการที่ดี ของสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข.
- อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต ลัษณกุล. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- อังสนา ศรีประเสริฐ. (2547, มกราคม-ธันวาคม). " 7 Hurdles กับการทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน". *วารสารวิชาการ*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 24(1): 78.
- อำนาจ วิทยานุกิตติ; และ ช่อม กรไกร. (2548). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบ*. มปป.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การบริหารหลักสูตร: หัวใจของการบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ:
โอ.เอส.พรินติ้ง.
- Atria, Joseph P. (2000) . The Effect of the Illinois Quality Assurance and
Improvement Planning Process on Chicago Public School Teacher Attitudes
toward School Improvement, *Dissertation Abstracts International*.
DAI-A 60/12 : 4254.
- Brooker, Timothy Douglas. (1998). *A Policy Analysis of Performance-Based Budgeting in
Arkansas Higher Education*. Dissertation (Doctor Of Education). Arkansas:
The University of Arkansas. Photocopied.
- Burhe, Joan. Marillyn. (1997). An Investigation of Trends in k-12 Mathematics Curriculum
Development Process as Perceived by chief Administrators in New Jersey Public
School. *Dissertation Abstract International*. 56(10): 784-A
- Cowan, Greg L. (1993, September). "A Study of Effective Information Systems
Users," *Dissertation Abstracts International*. 54(2): 361

- Flowers, Geraldo Emmanuel. (1999). *An Evaluation of the Effect of Agency Conditions on The Implementation of Florida's Performance – Based program Budgeting*. Dissertation (Doctor of Philosophy). Florida: The University of Florida. Photocopied.
- Harper, Joher Jeremiah. (1999). The role of teams in quality assurance and improvement Planning in two Illinois middles schools, *Dissertation Abstracts International*. Pub Number AA 1996041 Illinois: The illinois State University. (Online). 61(01A). Dissertation. Ed.D. (Educational Administration).
- John, D.Millett. (1954). *Management in the Public Service: The Guest to Effective Performance*. New York: McGraw–Hill.
- Katz Daniel and Kahn,L.Robert. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley.
- Lui, Chint-Jen. (1985). An Identification of principals Instructional Leadership Behavioes In Effective High Schools, *Dissertation Abstracts International*. 46(04): 861-A.
- Marcella, Casey–Cooper. (2005). *Educational Governance of the Morongo Unified School District (California)*. Retrieved September 9, 2006, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/preview/3166794>
- Msolla, Joher Jeremiah. (1990). Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher'College Principles in Tanzania, in *Dissertation Abstracts International – A. (CD – ROM)*. 33 (01) : 1993 Available : UMI : Dissertation Abstracts (1995, February).
- O'Neal, Saubra Worrall. (1987, March). Classitying Job Characteristics of Educational Administrators An Examination of Stetiftier and Motiuators. *Dissertation Abstracts International*. 47(94): 3269. Photocopied.
- Poister, E.Guy. (1987). *The Politics of Immobility Englewood Cliffs*. N.J.: Prentice-Hall.
- Simon H.A. (1976, June). Academic Work load and Quality, *Assessment and Evaluation in Higher Education*. 22(2): 135.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การปฏิบัติงานตาม แนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	5	1.0
	2	1	1	1	1	1	5	1.0
	3	1	1	1	1	1	5	1.0
	4	1	1	1	1	1	5	1.0
	5	1	1	1	1	0	4	0.8
	6	1	1	1	1	1	5	1.0
	7	1	1	1	1	1	5	1.0
	8	1	1	1	1	1	5	1.0
	9	1	1	1	1	1	5	1.0
	10	1	1	1	1	1	5	1.0
	11	1	1	1	1	1	5	1.0
	12	1	1	1	1	0	4	0.8
	13	1	1	1	1	1	5	1.0
	14	1	1	1	1	1	5	1.0
	15	1	1	0	1	1	4	0.8
	16	1	1	1	1	1	5	1.0
	17	1	1	1	1	1	5	1.0
	18	1	1	1	0	1	4	0.8
	19	1	1	1	1	1	5	1.0
	20	1	1	1	1	1	5	1.0
	21	1	1	1	1	1	5	1.0
	22	1	1	1	1	1	5	1.0
	23	1	1	1	1	1	5	1.0
	24	1	1	1	1	1	5	1.0
	25	1	1	1	1	1	5	1.0
	26	1	1	1	1	1	5	1.0
	27	1	1	1	1	1	5	1.0
	28	1	1	1	1	1	5	1.0
	29	1	1	0	1	1	4	0.8

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การปฏิบัติงานตาม แนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	30	1	1	1	1	1	5	1.0
	31	1	1	1	0	1	4	0.8
	32	1	1	1	1	1	5	1.0
	33	1	1	1	1	1	5	1.0
	34	1	1	1	1	1	5	1.0
	35	1	1	1	1	1	5	1.0
	36	0	1	1	0	1	3	0.6
	37	0	1	1	1	1	4	0.8
	38	1	1	1	1	1	5	1.0
	39	1	1	1	1	1	5	1.0
	40	1	1	1	1	1	5	1.0
	41	1	1	1	1	1	5	1.0
	42	1	1	1	1	1	5	1.0
	43	0	1	1	1	1	4	0.8
	44	1	1	1	1	1	5	1.0
	45	1	1	1	1	1	5	1.0
	46	1	1	1	1	1	5	1.0
	47	1	1	1	1	1	5	1.0
	48	1	1	1	1	1	5	1.0
	49	1	1	1	1	1	5	1.0
	50	1	1	1	1	1	5	1.0
	51	1	1	1	1	1	5	1.0
	52	1	1	1	1	1	5	1.0
	53	1	1	1	1	1	5	1.0
	54	1	1	1	1	1	5	1.0
	55	1	1	1	1	1	5	1.0
	56	1	1	1	1	1	5	1.0
	57	1	1	1	1	1	5	1.0
	58	1	1	1	1	1	5	1.0

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การปฏิบัติงานตาม แนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมือง ที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา	59	1	1	1	1	1	5	1.0
	60	1	1	1	1	1	5	1.0
	61	1	1	1	1	1	5	1.0
	62	1	1	1	1	1	5	1.0
	63	1	1	1	1	1	5	1.0
	64	1	1	1	1	1	5	1.0
	65	1	1	1	1	1	5	1.0
	66	1	1	1	1	1	5	1.0
	67	1	1	1	1	1	5	1.0
	68	1	1	1	1	1	5	1.0
	69	1	1	1	1	1	5	1.0
	70	1	1	1	1	1	5	1.0

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า การทบทวนและการปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวม ดังนั้นคำตอบของครูที่ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น

ขอให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนประจำสายงานในสถานศึกษาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ในเรื่องของการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

นายประยุทธ์ บุญชู

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ครูประจำสายงาน
 - 1.1 ☐ สายงานหลัก
 - 1.2 ☐ สายงานสนับสนุน
2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี.....เดือน
3. ขนาดของสถานศึกษา
 - 3.1 ☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
 - 3.2 ☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางด้านขวามือ ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเป็นจริง (หนึ่งข้อความตอบเพียงหนึ่งคำตอบ) ซึ่งมี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด (ระดับ 5)	หมายถึง	ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้ง
ปฏิบัติมาก (ระดับ 4)	หมายถึง	ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
ปฏิบัติปานกลาง (ระดับ 3)	หมายถึง	ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
ปฏิบัติน้อย (ระดับ 2)	หมายถึง	ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
ปฏิบัติน้อยที่สุด (ระดับ 1)	หมายถึง	ไม่ได้ปฏิบัติเลย

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและ ท้องถิ่น เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
2.	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพ ของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดย การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย					
3.	จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาในชุมชนและสังคม					
4.	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำ หลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน					
5.	จัดให้มีพื้นที่ภายในเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
6.	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษาพร้อมทั้งนำหลักสูตรสถานศึกษาไป ปรับปรุงและพัฒนาตามความเหมาะสม					
7.	สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระการ เรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ สนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
9.	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำ ประสบการณ์จริงมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาอย่าง ต่อเนื่อง					
10.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากการปฏิบัติจริง					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
11.	สร้างความตระหนักให้ครูติดตามการปลูกฝัง คุณลักษณะนิสัยรักการอ่านและการใฝ่รู้ของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง					
12.	เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนร่วมได้เสนอความคิดเห็น ในการจัดบรรยากาศสภาพสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้					
13.	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ในท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนตามความเหมาะสม					
14.	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ ต่างๆโดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบ กัลยาณมิตร					
15.	มีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่าง ชัดเจน					
16.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
17.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง					
18.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการ ทบทวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปี การศึกษาที่ผ่านมา					
19.	มีความมุ่งมั่นในการจัดทำโครงสร้างแผนงาน งาน โครงการและกิจกรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ					
20.	เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความ ความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
	ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณ					
21.	กำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ ของงานและงบประมาณโดยเผยแพร่ให้ครู บุคลากร ทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน					
22.	จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้ สถานศึกษาดำเนินการ					
23.	มีการจัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษาและ กรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลางเสนอต่อเขต พื้นที่การศึกษา					
24.	มีการจัดทำร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของ สถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับ งบประมาณมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษา					
25.	จัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ให้สอดคล้องกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร					
26.	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทำการตรวจสอบการใช้งบประมาณตาม ปฏิทินการปฏิบัติงาน					
27.	กำหนดวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณประเภทต่างๆไว้อย่างชัดเจน					
28.	จัดทำแผนการตรวจสอบ กำกับและติดตามการใช้งิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
29.	เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการ จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จตามข้อตกลงของสถานศึกษา					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
30.	มีการประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษาพร้อมทั้งจัดทำรายงานประจำปีอย่าง ต่อเนื่อง					
31.	กรณีมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ มี ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงการคลังหรือสำนักคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด					
32.	ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ ถึงความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง อย่างเหมาะสม					
33.	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่าง บริสุทธิ์ยุติธรรม					
34.	ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และ เหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด					
35.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นตัวอย่าง แก่เด็กและเยาวชน					
36.	วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วพร้อมทั้งนำเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงานได้เหมาะสม					
37.	จัดหาบุคลากรผู้รับผิดชอบพร้อมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติตามที่สถานศึกษากำหนด					
38.	ดำเนินการงานธุรการตามระบบ ระเบียบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
39.	เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำรวจข้อมูล วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
40.	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการ บริหารและพัฒนาการศึกษา					
41.	ติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการ เรียนรู้					
42.	ด้านการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานทั่วไป ให้คณะครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการวางแผนการพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
43.	บำรุง ดูแล คิดสร้างสรรค์ พัฒนาอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงและ ปลอดภัย					
44.	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อให้เกิด ความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน					
45.	ประกาศ นโยบายการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดย ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมทั้งรับนักเรียน ตามแผนที่กำหนด					
46.	รายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาทราบ					
47.	กำหนดแนวทาง วางแผน และดำเนินการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความ สนใจของนักเรียน					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
48.	ด้านความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้ว เสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้ดำเนินการตาม โครงการต่างๆของสถานศึกษา					
49.	ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้อุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
50.	จัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิตและวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อ หน่วยเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าต่อผลลัพธ์ที่ได้รับ และเพื่อประโยชน์ในการปรับแผนการทำงานในระยะ ต่อไป					
51.	สนับสนุนให้อุคลากรคิดสร้างสรรค์เครื่องมือในการ ดำเนินการอย่างประหยัดและประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
52.	จัดหา เก็บรักษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ และใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา					
53.	ส่งเสริมสนับสนุนให้อุคลากร ศึกษาคิดสร้างสรรค์ วิธีการใช้ e-office ในการปฏิบัติงานธุรการ					
54.	ส่งเสริมให้อุคลากร ศึกษา สืบค้น จัดเก็บเอกสารต่างๆ ของทางราชการอย่างเป็นระบบโดยใช้นวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีในการดำเนินงาน					
55.	สนับสนุนให้อุคลากรใช้แนวทาง 5ส. ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความประหยัดและความคุ้มค่า					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
56.	ด้านการทบทวนและปรับปรุงภารกิจของ สถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนา โอกาสและ อุปสรรคเพื่อเป็นข้อมูลนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ใน การพัฒนา					
58.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเกณฑ์การ ประเมินหลักสูตรและวิธีการปฏิบัติให้มีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น					
59.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างเกณฑ์การประเมิน หลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งดำเนินการประเมินอย่าง ตรงไปตรงมา					
60.	สร้างความชัดเจนในกระบวนการตรวจสอบ ทบทวน ผลการดำเนินงาน ตามสภาพจริงโดยเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
61.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ในการจัดค่าของงบประมาณและการจัดสรร งบประมาณ					
62.	มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้สาธารณชนได้ทราบ เมื่อสิ้นสุดงาน โครงการ กิจกรรม เมื่อสิ้นปีการศึกษา					
63.	สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ					
64.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
65.	เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนด เกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน					

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
66.	เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนด ขอบข่ายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
68.	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไป เปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานที่สถานศึกษา กำหนดไว้					
69.	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ ในการวางแผนและพัฒนางานในสถานศึกษา					
70.	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และโปร่งใส					

ขอขอบคุณ คุณครูประจำสายงานหลักและสายงานสนับสนุนทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่
ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา ทองนิล อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. นายเชมณัฐ จันทรวงศ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
4. นายจรัส เปี้ยวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลักษณาราม
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
5. นายวีระ น้อยสง่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลิ้นช้าง
อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

ภาคผนวก ง
หนังสือราชการ



ที่ ศธ 0519.12/4471

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตลุมพית 23 กรุงเทพฯ 10110

/ร กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายประยุทธ์ บุญชู นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา ทองนิล สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม การศึกษากการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายประยุทธ์ บุญชู และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา ทองนิล จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ 081-0071-319, 032-494-296



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๙ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายเชมณัญญ์ จันทรวงศ์ ศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายประยุทธ์ บุญชู นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายประยุทธ์ บุญชู และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 081-0071-319, 032-494-296



/8 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลักษณาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายประยุทธ์ บุญชู นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษาศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายประยุทธ์ บุญชู และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ 081-0071-319, 032-494-296



ที่ ศธ 0519.12/4973

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ส กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลิ้นช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายประยุทธ์ บุญชู นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษากการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษากการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายประยุทธ์ บุญชู และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อมิติต โทรทัศน์ 081-0071-319, 032-494-296



ที่ ศธ 04104/ 4985

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ถนนศิริรัฐยา อำเภอเมือง พบ 76000

6 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ศธ 0519.12/4976 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2550

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นายประยุทธ์ บุญชู นิติระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร
การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1" และมีความ
จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว
เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้นักศึกษาดังกล่าวทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุชาติ บุญไทย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

กลุ่มอำนวยการ

โทร 0 3242 5338

โทรสาร 0 3242 3692

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายประยุทธ์ บุญชู
วันเดือนปีเกิด	30 พฤษภาคม 2499
สถานที่เกิด	28 หมู่ 6 ตำบลบางสะพาน อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	117 หมู่ 5 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี 76160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามเรือน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสามเรือน ตำบลท่าตะเคียน อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี 76160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนมัธยมพยุหะ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง จากสถาบันราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2526	การศึกษาระดับบัณฑิต (การประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางแสน)
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ