



ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่ม
โรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ประภัสสร อิมินกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มกราคม 2562



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่ม
โรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1



ประภัสสร สีมินกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
มกราคม 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

Policy Proposals on School Administration from a Case Study of
Dara Rasamee School Network, Phichai District, Uttaradit
Province under the Office of Uttaradit Primary Education
Service Area 1



Prapatsorn Heeminkoon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for
Master of Education Program in Educational Administration
Uttaradit Rajabhat University

January 2019

Copyright of Uttaradit Rajabhat University



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอ
พิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ของ

ประภัสสร ฮีมินกุล

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หยกแก้ว กมลวรรณเดช)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. วจี ปัญญาใส)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพกา ธรรมสิทธิ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร. เขาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรืองเดช วงศ์หล้า)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
ผู้วิจัย	นางสาวประภัสสร อีมินกุล
ปริญญา	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หยกแก้ว กมลวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. สุกัญญา รุจิเมธามาต

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประชากรครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตัวแทนชุมชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 57 คน รวม 62 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัดจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชนจำนวน 1 คน รวม 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุดคือด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงไปที่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ มีระดับปัญหาปานกลาง และได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ 1. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ การผลักดันการจัด PLC การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ครูผู้สอนคิดค้น การกำหนดและวางแผน อัตรากำลัง และการจัดทำแผนงบประมาณ 2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การสร้างความตระหนักจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การนิเทศสอนงาน การดำเนินการวางแผนให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเอง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของงานธุรการ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส และการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา และ 3. ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน ได้แก่ การพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำ แผนพัฒนาตนเองและรายงานการประเมินตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ ของระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการใช้วิธีการบูรณาการการเรียนการสอน

คำสำคัญ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย, การบริหารจัดการโรงเรียน



842290337

ABSTRACT

Title	Policy Proposals on School Administration from a Case Study of Dara Rasamee School Network, Phichai District, Uttaradit Province under the Office of Uttaradit Primary Education Service Area 1
Author	Prapatsorn Heeminkoon
Degree	Master of Education Program in Educational Administration
Academic Year	2019
Advisor	Assistant Professor Dr. Yokkaew Kamolvoradej
Co-Advisors	Dr. Sukunya Rujimethabhas

This research aimed to study the problems of school administration and to introduce school administrative policy proposals from a case study of Dara Rasamee School Network in Phichai District of Uttaradit Province under the Office of Uttaradit Primary Education Service Area 1. The total 65 people as the population contained school administrators, teachers, a community's representative, a provincial education officer, the director of the Office of Uttaradit Primary Education Service Area 1, and educational supervisors. The 2 sample groups were selected through purposive sampling. Group 1 comprised 62 samples of 5 school administrators and 57 teachers while Group 2 contained 11 people including 1 provincial education officer, the director of the Office of Uttaradit Primary Education Service Area 1, 1 educational supervisor, 5 school administrators, 2 teachers, and 1 community's representative. The tools used in the research were a set of questionnaire and an interview form. The statistics and data analysis used were percentage and content analysis.

The results showed that the overall level of school administration problems was at a high level where the highest level problem was the general administration aspect. The problems with lower level were academic administration, personnel administration, and budget administration at a moderate level, respectively.



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

The school administration policy proposals were divided into 3 parts. The first part, proposals for the Office of Primary Education Service Area 1 to push PLC setting, support teaching materials and innovations of the teachers, plan and determine labor force, and make a budget plan. The second part, proposals for school administrators to improve the following issues: spiritual awareness and professional ethics, teaching supervision, plan making, administrative guidebook writing, abiding the prime minister's office procurement regulations with strictness and transparency, and school database management. The final part, proposals for teachers to develop school curriculum in accordance with the core national primary education curriculum, make a self-development and self-evaluation plan, encourage learners' life-long learning, evaluate learners from actual conditions or authentic assessment, improve competencies in applying an information network system, and teach by using an integrated approach.

Keyword : Policy Proposals, School Administration



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากประธาน กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทยกแก้ว กมลวรรณ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ดร.สุกัญญา รุจิเมธาภาส ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์และขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายนิติ โปรงแสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 นายณัฐภูมิ อ่อนแพง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสัก นาง จารุณี เตือนหงาย ครูผู้ทรงคุณค่าโรงเรียนบ้านท่าสัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎาภรณ์ สีสิมภู ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายอมรศักดิ์ ปิ่นทอง ศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ นายชัชชัย ทิมอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 นายสมเด็ยว เกตุอินทร์ ศึกษานิเทศ และผู้บริหาร คณะครูเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมีทั้ง 7 โรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่ เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบ ความกตัญญูตเวทิตาคุณ แด่มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น นั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็น ประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ประภัสสร ฮีมินกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย.....	39
บริบทของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	61



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน ดาราจารย์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอู่ตะเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อู่ตะเภา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ บริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป.....	67
ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่ม โรงเรียนดาราจารย์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอู่ตะเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอู่ตะเภา เขต 1	74
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	113
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	125
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์.....	127
ภาคผนวก ฉ แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	131
ภาคผนวก ช ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	135

ภาคผนวก ซ ตารางสรุประดับสภาพปัญหาการบริหารงาน 4 ด้าน..... 137
ประวัติย่อผู้วิจัย 143



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป.....	67
ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	68
ตารางที่ 3 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล.....	70
ตารางที่ 4 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	71
ตารางที่ 5 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	73
ตารางที่ 6 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน และข้อเสนอเชิงนโยบาย.....	77

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาชีวิตของแต่ละบุคคลและพัฒนาประเทศชาติโดยส่วนรวม การศึกษาต้องมุ่งพัฒนาและเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มุ่งสร้างปัญญาและคุณลักษณะของชีวิต การจัดการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นที่การศึกษาด้านวิชาการ โดยการต่อยอดความรู้ควบคู่ไปกับการฝึกฝนขัดเกลาทางความคิด ความประพฤติ คุณธรรม โดยให้มีความเข้าใจในหลักเหตุผล มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักรับผิดชอบและตัดสินใจในทางเลือกที่ถูกต้องเป็นธรรม และควรให้มีการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป (ทศนา แคมมณี, 2557, น.30) จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดว่าด้วยการจัดระเบียบการปกครองของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดเจตนารมณ์ไว้อย่างชัดเจน ที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น.1-13)

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไป ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังบทบัญญัติในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้าน



842290337

URU 1Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

การบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (นที แก้วสีขา, 2547, น.6)

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากขาดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนปัญหาทางด้านการลงทุนทางการศึกษา พบว่าการลงทุนทางการศึกษากับผลตอบแทนที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับไม่คุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กขาดปัจจัยด้านต่างๆ มาก ทั้งเรื่อง คุณภาพของเด็กนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการคำนวณ และภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้ว้บ่อน ประกอบกับ การบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำกัด และโรงเรียนมีภาระงานอื่นๆจำนวนมาก ซึ่งในปี 2554 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กรวมทั้งสิ้น 15,577 โรงจากโรงเรียนทั้งหมด 30,816 โรง คิดเป็นร้อยละ 50.55 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น.1-5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 นั้น มีโรงเรียนทั้งหมด 195 โรงเรียนและเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 104 โรงเรียน การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษา มีผลประเมินประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กไม่อาจส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากร มีอัตรากำลังครูต่อจำนวนนักเรียนไม่เท่าเทียมกันตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความจำเป็น การส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารและจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป จึงได้กำหนดรูปแบบการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาโดยรวม จึงได้ออกระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ว่าด้วยเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2559 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยความเห็นชอบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จึงออกระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนขึ้น และได้แบ่งเครือข่ายกลุ่มออกเป็น 25 เครือข่ายกลุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2559)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษา ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน ของกลุ่มเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึง ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน อันนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการ โรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เผยแพร่ให้แก่เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 หน่วยงานทางการศึกษาอื่น หรือผู้สนใจใน การนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และมีกระบวนการบริหารโรงเรียนอย่างมี คุณภาพและเป็นระบบ

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เป็นอย่างไร
2. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตัวแทนชุมชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลเครือข่ายกลุ่มดาราภิรมย์ กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น 62 คน

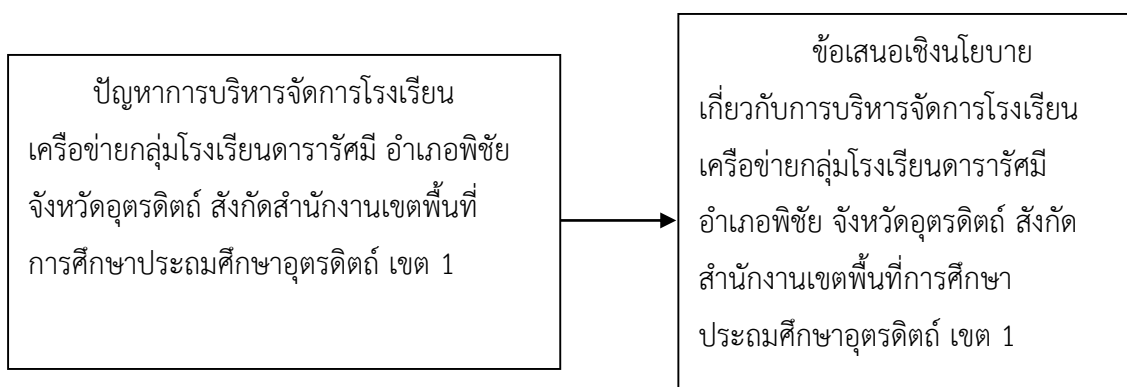
กลุ่มที่ 2 นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัดจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาวิธีการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานงบประมาณ
4. การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารจัดการโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด โดยขอบข่ายงานด้านวิชาการได้แก่

- 1.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.1.2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.1.3 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา
- 1.1.4 การจัดระเบียบแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการ
- 1.1.5 การจัดระบบประกันคุณภาพ และกระบวนการนิเทศการศึกษา
- 1.1.6 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้
- 1.1.7 การใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน
- 1.1.8 การพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 1.1.9 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น
- 1.1.10 การส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

1.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในโรงเรียน เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอบข่ายงานด้านบุคคล ได้แก่

- 1.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2.2 การแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ
- 1.2.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ
- 1.2.4 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.2.5 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
- 1.2.6 การพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ
- 1.2.7 การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ครู
- 1.2.8 การแต่งตั้ง โอน ย้าย
- 1.2.9 การจัดทำทะเบียนประวัติ
- 1.2.10 การกำกับ ติดตาม นิเทศ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

1.3 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน และโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยขอขยายงานด้านงบประมาณ ได้แก่

- 1.3.1 การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
- 1.3.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 1.3.3 การวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ
- 1.3.4 การกำหนดแผนพัฒนาระยะสั้น และระยะยาว
- 1.3.5 การบริหารการเงินและบัญชี
- 1.3.6 การวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ
- 1.3.7 การควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 1.3.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 1.3.9 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์
- 1.3.10 การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้

งบประมาณ

1.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยขอขยายงานทั่วไป ได้แก่

- 1.4.1 การทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน
- 1.4.2 การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 1.4.3 การดำเนินงานธุรการ
- 1.4.4 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 1.4.5 การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 1.4.6 การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน
- 1.4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 1.4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 1.4.9 การบริการสาธารณสุข
- 1.4.10 การประสานงานกับชุมชน สสำรวจข้อมูลผู้เข้ารับบริการ

2. เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ หมายถึง เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนโรงเรียนในอำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งมีจำนวน 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านท่าสัก และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

บ้านดารา โรงเรียนบ้านชำสอง โรงเรียนบ้านชำหนึ่ง โรงเรียนบ้านชำตก โรงเรียนบ้านเต่าไหเหนือ และโรงเรียนบ้านวังสะโม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

3. ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อมูล หรือ ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางต่างๆ เพื่อไว้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และวิธีการสังเคราะห์ โดยการเชื่อมโยงกับหลักการและทฤษฎี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษาเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
2. ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษาเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จะทำให้ระบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพที่ดีขึ้น
3. ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การวิจัยประเด็นอื่นๆในการบริหารจัดการโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน



842290337

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอบึงขัง จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย
3. บริบทของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารหรือการจัดการ เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนิน กิจกรรมของหน่วยงานทุกระดับ โดยการบริหาร (Administration) นิยมใช้ในภาครัฐหรืองานที่ เกี่ยวกับนโยบาย และการจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคธุรกิจเอกชนซึ่ง The Encyclopedia Americana ได้ขยายความว่า การบริหารและการจัดการใช้ทดแทนกันได้ คำว่า “การบริหาร” เป็นการจัดการงานบริหารระดับสูง ส่วน “การจัดการ” เป็นศิลปะของการประสาน องค์ประกอบหรือปัจจัยการผลิตเพื่อมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเป็นความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์โดยอาศัยแรงงาน วัสดุ และเครื่องจักร

การบริหารจัดการ จะให้ความสนใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดโครงสร้างองค์การ โดย ภาพรวม ในขณะที่การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์จะสนใจการจัดการกับงานและคนงาน ซึ่งอาจสรุปได้ ว่าผู้ที่ใช้ในความหมายแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเห็นว่า คำว่า การบริหาร ครอบคลุมภาพรวมของ องค์การในขณะที่การจัดการมุ่งไปที่การจัดการกับทรัพยากรเพื่อให้บรรลุจุดหมาย และคำว่า “การบริหาร” ในที่นี้จะใช้ในความหมายว่า เป็นความพยายามใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกองค์การให้ร่วมมือร่วมใจดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จทั้งในเชิง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ,น.69)

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการไว้มากมาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, น.3-4) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็น ศาสตร์ (Science) เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้น หาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิง วิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล มีการตั้งสมมุติฐานและทดสอบ สมมุติฐาน เป็นศิลป์ (Art) เพราะบุคคลต้องใช้ทักษะและความรู้ทางการบริหารที่ได้รับการพัฒนามา เป็นอย่างดี จากการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น.5) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหาร การบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้ อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงาน ของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ สาม มี จุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้ง ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้น ต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนา ให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการ อำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการความรู้ที่เกิดการความรู้ใหม่ๆ โดยนำปัจจัย ทางการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้อย่างเป็น กระบวนการโดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุมให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา (School Administration) ไว้ดังนี้

Good (1993, น.54) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง หมายถึง การอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมด ของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นหลักสำคัญ และประการที่สอง หมายถึง การควบคุมและการจัดการด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการจัดการเรียน

การสอน เช่น เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียน การสอน และการแนะแนว

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, น.10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการ ดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครอง นักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

กนิษฐา สนลอย (2544, น.27) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมืองและ เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและ นอกโรงเรียน

กิติมา ปรีดีติลล (2540, น.4) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ จะดำเนินงานที่เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐปนพรรณ ฤกษ์เปลี่ยน (2548, น.11) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงาน ของผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เพื่อให้บริการทาง การศึกษาในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่นิยมใช้ กันอย่างแพร่หลายทั่วไป

บงอร จันกรม (2552) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนา กระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน และผลผลิตของโรงเรียนคือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็น ที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

บัญญัติ ภูทองเมฆ (2549, น.14) ได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงาน ของบุคลากรในโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น และชุมชน ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่โดย ดำเนินงานตามภารกิจหลักของการบริหารโรงเรียนและสร้างแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการ วางแผน ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้ ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด

เยาวชน จุฬาพรณนาชาติ (2549, น.17) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มคนหรือผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2544, น.99) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบการบริหารราชการ โดยรูปแบบของสถานศึกษารัฐบาลจัดว่าเป็นองค์การประเภทสาธารณะ ขณะเดียวกันก็เป็นองค์การประเภทบริการ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ดูแลให้ทุกฝ่ายทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

อำนาจ ถาวร (2542, น.1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียน คือ การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาขอบข่ายและแนวทางการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง กว้างขวางและครอบคลุมภาระงานเพื่อที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานบุคคล
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว

รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ

รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจและส่งเสริมให้ทุกด้าน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน และเร่งรัดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในทุกด้านให้โรงเรียนมีคุณภาพใกล้เคียงกันทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อำภา บุญช่วย (2537, น.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ผู้ศึกษาต้องใช้ความพยายามและความสามารถเป็นอย่างมาก ในการนำคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุจิร ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม (2545, น.56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น.25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก มีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายคนหรือของเด็ก เป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน และมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียน และใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโรงเรียน ให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานวิชาการของโรงเรียน คือให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนดีที่เป็นคนที่สมบูรณ์ จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนโดยจัดทำเป็นกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ และการนิเทศภายใน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

อำภา บุญช่วย (2531, น.1) มีแนวความคิดว่า ไม่ว่าจะ是一所มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถาบันใดมีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาก็มีเอาผลงานทางวิชาการที่สำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.15) สรุปแนวคิดได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ผกา แสงสุวรรณ (2536, น.25) ได้ให้แนวคิดเดียวกับงานวิชาการว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นหลักการของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษานั้นจะเป็นขนาดใดก็ตาม การสังเกตว่าสถานศึกษานั้นมีมาตรฐานคุณภาพเป็นอย่างไร จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้าง และมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ อย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นงานด้านหลักสูตร งานด้านวัดผล การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการจัดกิจกรรมให้แก่นักเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ถึงหลักเกณฑ์และขอบข่ายงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี

ผกา แสงสุวรรณ (2535, น.31) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. หลักแห่งประกันสิทธิภาพ (Efficiency) คือ หลักการบริหารที่สามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่การลงทุนเท่าเดิม กล่าวคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรไม่ออกกลางคัน และไม่สำเร็จช้ากว่ากำหนดเวลาที่ตั้งไว้
2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) คือ หลักการที่สามารถทำให้ ผลผลิตมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถในการจัดการ

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น.48-51) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานด้านวิชาการแตกต่างกันไปในรายละเอียดของงาน แต่หลักการสำคัญร่วมกันที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ พอสรุปดังนี้



842290337

URU :Thesiss 58551140103 thesiss / revv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

1. การจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งความร่วมมือกันทำงาน
3. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานในการปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ
6. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น
7. มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
9. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
10. ติดตามประเมินผลงาน

จากแนวคิด ทฤษฎีของบุคคลต่างๆ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมาก เพราะสถานศึกษาจะมีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานทุกๆ ด้าน ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง

หลักการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.16) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องหมายชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินการแล้วหมายถึง กระบวนการกิจการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองในด้านงานของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวิเคราะห์ผลการศึกษา เป็นต้น

หวน พิณรุพันธ์ (2525, น.10-17) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ เริ่มตั้งแต่การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยค้นคว้า การประเมินมาตรฐานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงในโรงเรียน ตลอดจนการตรวจเยี่ยมและการนิเทศการศึกษาเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน



842290337

องค์การ อินทรมพรรย (2527, น.164) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานต่างๆ คืองานพัฒนาหลักสูตร งานประเมินผลการศึกษา งานกิจกรรมต่างๆ ที่เสริมการศึกษาของนักเรียน งานนิเทศการศึกษา งานแนะแนว งานติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ และงานประชุมอบรม

สรุปหลักการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.33) ได้สรุปความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีปริมาณงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
3. งานวิชาการเปรียบเสมือนเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะในรูปแบบของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนปริมาณงานของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานวิชาการ
4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาจากวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ การสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น
5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลัก และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ ในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงผลงานทางวิชาการของ โรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ งานวิชาการมีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจหลักสำคัญและเป็นตัวกำหนดคุณภาพของโรงเรียนว่ามี



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

คุณภาพมากน้อยเพียงไร ดังนั้นทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการต้องให้ความร่วมมือและตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ

ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550, น.58) ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมาย ด้านงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการได้มีนักการศึกษาหลายท่าน จำแนกขอข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ เช่น

อุทัย บุญประเสริฐ (2538, น.85) ได้กำหนดการบริหารงานวิชาการไว้ 6 เรื่อง ดังนี้

1. เรื่องหลักสูตรการจัดการในการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักสูตรและหลักเกณฑ์การบริหารหลักสูตร



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

2. เรื่องการสอน การบริหารการสอนและการปรับปรุงหรือการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ บรรลุหลักการและจุดหมายของหลักสูตร

3. เรื่องกิจกรรมนักเรียน และบริหารกิจกรรมนักเรียนให้เสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. เรื่องสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอน และงานห้องสมุดเพื่อเสริมหรือสนับสนุนการเรียนการสอนต่างๆ ตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ และช่วยให้ครูมีความรู้ก้าวหน้ากว้างขวาง และทันสมัยอยู่เสมอ

5. เรื่องการวัดผลประเมินผลการศึกษาของเด็กหรือของผู้เรียนและการประเมินมาตรฐานหรือการประเมินผลสำเร็จของงานทางวิชาการของโรงเรียนโดยส่วนรวมทั้งโรงเรียน

6. เรื่องการจัดนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู และสำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่น ของโรงเรียน

รุจิระ ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม (2545, น.58-76) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่าย การบริหารงานวิชาการอย่างลึกซึ้งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 หลักสูตรสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 สื่อการเรียนรู้
 - 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด โดยขอบข่ายงานด้านวิชาการได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา
4. การจัดระเบียบแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการ



842290337

5. การจัดระบบประกันคุณภาพ และกระบวนการนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้
7. การใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน
8. การพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
9. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น
10. การส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน แก่ผู้เรียนให้ครบตามโครงสร้างหลักสูตร ที่แต่ละโรงเรียนกำหนดได้มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

อำนาจ จันทร์แป้น (2532, น.3-5) ได้วิเคราะห์ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะเป็นวิชาและเนื้อหาวิชา โดยถือว่าหลักสูตรเป็นวิชาและเนื้อหาวิชาที่ครูจะต้องสอนและผู้เรียนจะต้องเรียน
2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นประสบการณ์ซึ่งหมายถึงประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับภายใต้การแนะนำของโรงเรียน
3. หลักสูตรในฐานะเป็นแผนของโอกาสการเรียนรู้ แผนประสบการณ์ หลักสูตรที่สมบูรณ์ประกอบด้วย แผนการหรือเจตนารมณ์ซึ่งไม่จำกัดอยู่เฉพาะที่จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ แต่ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้หรือการสอน และการประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.40-41) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความมุ่งหมายไว้
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่นครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น
3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรม ฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น.38) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้

1. ต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ทราบเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรอย่างแน่ชัดในเรื่องหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ มวลประสบการณ์การเรียน การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล รวมทั้งเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ



842290337

2. ต้องเป็นผู้ดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลการดำเนินการ ประสานงานการใช้หลักสูตร ติดตามผลการปฏิบัติและจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร
3. จัดหาหลักสูตรเอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตรแนวการสอน คู่มือครู หนังสือเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติม คู่มือประเมินผลวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น
4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผล ตามที่หลักสูตรกำหนด
5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลในเด็กมากยิ่งขึ้น
6. จัดครูเข้าสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถและให้จัดทำแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปได้อย่างสะดวกและราบรื่น
7. ส่งเสริมและมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม เช่นการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมวิชาการต่างๆ
8. จัดการด้านการบริหารการใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียน โดยจัดให้มีฝ่ายบริการหลักสูตร เช่น โสตทัศนศึกษา ห้องสมุด การแนะแนว สนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดหาวัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสถานที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เช่นห้องสมุด ห้องวิชาการต่างๆ สนามกีฬา แปลงเกษตร ให้เหมาะสม
9. นิเทศและติดตามการใช้หลักสูตร โดยการเยี่ยมและสังเกตการสอนเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้ทราบปัญหาจะได้ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริม ให้ครูใช้หลักสูตรได้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่กำหนดโครงสร้าง ในการจัดการเรียนการสอนความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ตลอดจนเนื้อหาสาระของความรู้ประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน ตลอดจนให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น

การจัดการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.72) ได้ให้ความหมายของการสอนและองค์ประกอบของการสอนไว้ดังนี้ การสอน (Teaching) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน ส่วนการเรียนการสอน (Instruction) มีความหมายกว้างกว่าการสอน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น การเรียนการสอน จึงเป็นคำที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ มักจะใช้ควบคู่กันไป เมื่อครูต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสอนมิได้หมายถึง การสอนในด้านทฤษฎีและเนื้อหาวิชาเท่านั้นแต่รวมถึง ทักษะ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

คุณภาพที่ต้องการ ความสามารถในการจัดการ ครูจำเป็นต้องให้การช่วยเหลือแนะนำแก่นักเรียน รวมทั้งการให้กำลังใจ ความรักความเอาใจใส่ด้วย

ส่วนองค์ประกอบการสอน ประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ทักษะกระบวนการ และการประเมินผล ซึ่ง การสอนจะดำเนินการไปด้วยดี โดยคำนึงถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหาวิชา สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการวางแผน และเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการสอนและการประเมินผลการสอน

3. ผลผลิต (Output) คือ ผลสมบรูณ์ของผู้เรียนจากการวัดและประเมินผล เป็นต้น ในส่วนของจุดมุ่งหมายของการสอนนั้น เป็นการให้บุคคลได้รับความรู้ ได้ใช้ประโยชน์จาก โอกาสที่ได้มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก:73) ได้สรุป จุดมุ่งหมายของการสอนไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้กับผู้เรียน
 2. เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้ารับการศึกษามีโอกาสรับประสบการณ์
 3. เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในวัยเรียนเดียวกัน หรือต่างกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้
 4. เพื่อช่วยให้แต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มได้ใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. เพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มได้ตีความหมายและประเมินผลร่วมกัน
 6. เพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มได้เข้าใจถึงคุณค่า ทักษะจากประสบการณ์ที่ได้รับ
- ส่วนการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งแห่งการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสามารถดำรงชีวิตและพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น การเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทั่วไป การเรียนรู้ของนักเรียนจะเริ่มจากสภาพแวดล้อมที่บ้านและขยายขึ้นไปเรื่อยๆ เมื่อเขาก้าวเข้าสู่โรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่มีระบบ รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.92-93) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลมาจากการฝึกประสบการณ์ แต่มีใช้ผลการตอบสนองตามธรรมชาติและมีลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สถานการณ์ เป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ผู้เรียนต้องพบ
2. ลักษณะประจำตัวบุคคล เป็นคุณสมบัติประจำตัวผู้เรียนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น คุณสมบัติเหล่านี้ได้แก่ ความสามารถทางสมอง เจตคติ ความสนใจ ความพร้อม
3. เป้าหมาย คือ สิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะได้รับจากการเรียนรู้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

4. การแปลความหมาย คือการที่ผู้เรียนเก่งฟังเสียงความสนใจ ไปยังสถานการณ์ที่แวดล้อม อยู่พิจารณาเกี่ยวข้องไปยังประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเลือกวิธีการตอบสนองที่คาดว่าจะให้ผลตาม เป้าหมายที่วางไว้

5. การกระทำจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่ผู้เรียนได้แปลความหมายของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ แล้ว ผู้เรียนจะเลือกกระทำสิ่งที่คาดว่าจะไปสู่เป้าหมายที่สร้างความพอใจให้แก่ตน

6. ผลการปฏิบัติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการกระทำ ถ้าผลของพฤติกรรมเป็นที่น่าพอใจ และบรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง ผู้เรียนก็จะนำพฤติกรรมนั้นไปใช้สถานการณ์ที่มีความคล้ายคลึง

7. ปฏิกริยาต่อความล้มเหลว เมื่อผู้เรียนประสบความล้มเหลวในการแสวงหาความพอใจ ก็ จะเริ่มแปลความหมายในสถานการณ์อีกครั้งหนึ่ง ทดลองแสวงหาพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความพอใจในที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2535, น.3) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึง จุดเน้น ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนการสอนเป็นทักษะกระบวนการ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ใน การดำรงชีวิต การสอนจะต้องสอนให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง จนเกิดทักษะต่างๆ เช่น กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการฝึก ทักษะ กระบวนการจัดการและกระบวนการกลุ่ม

2. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ของ ท้องถิ่นของตนเอง เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรักท้องถิ่นของตนเอง

3. การจัดการเรียนการสอนตามแนวดำเนินการที่เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน ให้มากที่สุดและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นทักษะกระบวนการ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ ในการดำรงชีวิต นักเรียนต้องได้ปฏิบัติจริง จนเกิดทักษะต่างๆ สำหรับบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้มีการจัดการเรียนที่ เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายใน

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียน การสอน และได้มีการปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งรูปแบบ กระบวนการนิเทศและ วิธีการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย จากลักษณะการนิเทศเดิมที่เป็นการตรวจตราสั่งการ มาเป็น ลักษณะการร่วมมือ แนะนำ ช่วยเหลือระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถ และพฤติกรรมการสอนของตนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา โดยส่วนรวม และเมื่อ กล่าวถึงการนิเทศการศึกษา คนส่วนใหญ่มักจะนึกถึงกิจกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ แต่ในสภาพ



842290337

URU :Thesiss 58551140103 thesiss / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ความเป็นจริงแล้ว การนิเทศทางการศึกษายังมีการดำเนินการภายในโรงเรียนซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ หรือจัดดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2528, น.88)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ข, น.8) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมุ่งช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2541, น.7) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นปัญหา สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเด็ก ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ช่วยพัฒนาครูในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนช่วยให้เกิดการประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน ช่วยให้ครูใหม่เข้าใจงานในโรงเรียนและอาชีพครู รวมทั้งช่วยในด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างครูให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ในการแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.245) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การเรียนการสอนโดยทั่วไปว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ ผู้สอน ผู้เรียน และสื่อการเรียน ปัจจุบันจะพบว่ามีการเรียนการสอนมากมาย เพราะถือว่าสื่อการเรียนการสอน คือสื่อที่สามของครู บทบาทของสื่อการเรียนการสอนในบทเรียน ก็คือตัวกลาง ตัวช่วยในการให้ข้อมูลความรู้ หรือสิ่งบอกกล่าวแก่ผู้เรียน แต่การใช้สื่อการเรียนการสอนให้ได้ผลนั้นต้องตรงกับจุดประสงค์เนื้อหากิจกรรมของบทเรียน อีกทั้งต้องใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

อำภา บุญช่วย (2537, น.99) ได้ให้ความหมาย ของสื่อวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรแม่บท ได้แก่ หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ซึ่งได้ระบุหลักการ โครงสร้าง จุดหมายและแนวทางดำเนินการไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน หรือศึกษานิเทศก์ต้องทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

2. คู่มือและแผนการสอน ซึ่งจะเป็นเอกสารที่เป็นแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ เช่น คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการวัดผลและประเมินผลแผนการสอนของกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ เป็นต้น

3. หนังสือสำหรับนักเรียนซึ่งนับว่าเป็นสื่อการสอนอีกอย่างหนึ่ง ประกอบด้วย หนังสือเรียน หนังสือแบบฝึกหัด หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ้างอิง เป็นต้น

4. สื่อการเรียนต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูใช้ประกอบการเรียนการสอนให้เร้าความสนใจใช้อธิบายประกอบเนื้อหาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น สื่อประเภทวิธีการสอน เทคนิคการสอน วัสดุหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ประกอบการสอน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535 ก, น.250) ได้สรุปความมุ่งหมายของการใช้สื่อการสอนและการเลือกใช้สื่อการสอนไว้ดังนี้

1. สร้างความรู้ที่เป็นธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิดและได้ประสบการณ์ตรงมากขึ้น
2. เร้าความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนนักศึกษา
3. ให้นักเรียน นักศึกษาสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว
4. นำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่างๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น
5. สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่นักเรียน นักศึกษา
6. เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
7. เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
8. เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวน สรุปและทำให้นือหาวิชาต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
9. เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไปและให้นักเรียนนักศึกษามีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่
10. ช่วยให้นักเรียน นักศึกษาเรียนได้เร็วขึ้น

การเลือกใช้สื่อการสอน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ครูอาจารย์จัดทำขึ้นเอง โดยใช้วัสดุท้องถิ่น หรือวัสดุเหลือใช้ตลอดจนวัสดุที่จัดซื้อมาในราคาถูก
2. ให้นักเรียนนักศึกษาจัดทำขึ้น และอยู่ในการแนะนำของครู
3. สื่อการสอนบางชนิด อาจได้รับการบริจาคจากองค์การหรือมูลนิธิต่างๆ ตลอดจนบริษัทห้างร้าน



842290337

URU :Thesiss 58551140103 thesiss / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

4. สื่อการสอนประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ราคาแพง สถานศึกษายังไม่สามารถจะจัดซื้อได้ก็ใช้เป็นการยืมจากหน่วยงานอื่นในกรณีที่ต้องใช้ เช่น องค์กร หรือสถานทูต เป็นต้น
5. สื่อการสอนบางประเภทไม่สามารถจะจัดทำขึ้นเองได้ แต่ต้องใช้เป็นประจำควรจะได้เตรียมงบประมาณเพื่อนำไปไว้ใช้และให้บริการแก่ครู อาจารย์
6. การเลือกใช้สื่อการสอน สื่อการสอนมีมากมายหลายประเภทเป็นหน้าที่ของครู อาจารย์ที่จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี เป็นตัวช่วยของครูในการให้ข้อมูลความรู้ หรือสิ่งบอกกล่าวแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้นและการเลือกใช้สื่อการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอนให้ได้ผลนั้น ครูต้องรู้จักเลือกให้ตรงกับจุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมและบทเรียน อีกทั้งสื่อนั้นต้องใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

การวัดผลประเมินผลการศึกษา

การวัดผลประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การวัดผลประเมินผล เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่สำคัญ ต่อระบบการศึกษา การจัดการเรียน การสอนจะได้ผลเพียงใด หรือบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ย่อมสามารถรู้ได้จากการวัดผลประเมินผล

พนัส หันนาคินทร์ (2529, น.142) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การเปรียบเทียบที่ได้จากการเรียนกับผลที่ออกมาเป็นตัวเลข หรือบุคคลตามความมุ่งหมาย ส่วนการ ประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณธรรม คุณค่า ความจริง โดยการกำหนดค่าคะแนนที่เรา วัดว่า ดีหรือไม่ดี เก่งหรือไม่เก่ง โดยการเปรียบเทียบกัน

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น.73) ได้กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผลเป็นหน้าที่สำคัญ ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องติดตามดูผลการสอน โดยครูได้ดำเนินการเกี่ยวกับวิธีการที่จะวัดผลให้ ถูกต้องแม่นยำด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยดูและส่งเสริมให้วัดผลและ ประเมินผลให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาของนักเรียน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผล เช่น ประเภทของข้อสอบ หรือเครื่องมืออื่นๆ ระยะเวลาที่ใช้ในการสอน แบบฟอร์มสำหรับการรายงานผลการสอบต่อผู้บังคับบัญชา
2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็น เช่น หมึกพิมพ์ กระดาษอัดสำเนา
3. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดสร้างข้อทดสอบ และควรได้มีโอกาสศึกษา ติชมข้อสอบที่ออก
4. เป็นผู้ทราบถึงระเบียบในการสอนให้ปฏิบัติในแนวเดียวกัน
5. เมื่อสอบเสร็จแล้วควรทำรายงานประเมินผลสอบ โดยมีกรวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาทาง ในการแก้ไขในโอกาสต่อไป



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / revv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ก, น.202) ได้กล่าวถึง การวัดผลไว้ว่าเป็นการสอบ การสอนของครู อาจารย์ และการเรียนการสอนของนักเรียน นักศึกษาในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ
2. ด้านทักษะการปฏิบัติ
3. ด้านเจตคติ

จากจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ด้าน สิ่งที่จะนำไปวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชามากเพียงใด
2. นักเรียนมีความสามารถคิดหาเหตุผลเท่าใด
3. นักเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์เพียงใด
4. นักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติเพียงใด
5. นักเรียนมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้หรือไม่เพียงใด
6. ครู อาจารย์ มีข้อบกพร่องในการจัดระบบการเรียนการสอนหรือไม่

อำภา บุญช่วย (2537, น.129) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลไว้ดังนี้ การวัดผล (Measurement) คือการกำหนดให้แก่ปริมาณที่มีอยู่ โดยใช้เครื่องมือ การวัดผลทางการศึกษา ที่ใช้กันอยู่ เป็นการสังเกตการสอนของครู การตรวจสอบพฤติกรรมหรือการทดสอบและการประเมินผล (Evaluation) คือ การนำผลที่ได้จากการวัดมาหาค่าการประเมินผล และควรจะรวมถึง ปริมาณของคุณสมบัติที่วัดได้ เช่น เก่งหรือไม่เก่ง ดีหรือไม่ดี

สรุปการวัดผลประเมินผลเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบว่าหลังจากที่ได้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปแล้วมีผลเป็นอย่างไร บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่ ผู้บริหารโรงเรียนในการที่ต้องสนใจและเอาใจใส่ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลตลอดจนการแจ้งผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอ ตลอดจนรับฟัง ข้อมูลจากผู้ปกครองในด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำเป็นข้อมูลในการปรับปรุงด้านการ วัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ความหมายการบริหารงานบุคลากร

นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้ความหมาย ของการบริหารงานบุคลากรไว้ตามทัศนะต่างๆ กัน ดังนี้

เสนะ ตีเยวาร์พ (2535, น.7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือการจัดระเบียบให้บุคลากรได้ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ ความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคลากรให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

อำนาจ แสงสว่าง (2540, น.2) ได้ให้ความหมาย การบริหารบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Nigro (1958, p.86) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Beach (1965, p.54) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึงการวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

Flippo (1971, p.4-7) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรขององค์การ เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทุกคน ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหา การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากการทำงานในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินการกิจกรรมในองค์การ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนเข้าสู่สังคมในองค์การและนอกองค์การอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของทุกองค์การ เพราะคนเป็นปัจจัยหนึ่งของทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนเป็น



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้นในการบริหารงานบุคลากรจึงเป็นที่ยอมรับกันว่าคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2535, น.66) กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่นั้น เป็นกำลังในการบริหารด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น.18) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า สภาพองค์กรในทุกวันนี้พบว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เป็นได้ชัดแจ้งว่ามีผลกระทบ ทำให้การบริหารงานบุคลากร ต้องมีความสำคัญยิ่งขั้นกว่าแต่ก่อน

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

หลักการบริหารงานบุคลากร

อำนาจ แสงสว่าง (2540, น.27-28) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคลากรว่า หลักจริยธรรม มีความสำคัญอย่างแท้จริงต่อบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจหลักจริยธรรม และสามารถนำมาปฏิบัติได้ โดยรู้จักใช้หลักจริยธรรมให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และผลประโยชน์ขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์

दनัย เทียนพุด (2541, น.52-54) กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคลากร ที่เป็นต้นกำเนิดและพื้นฐานของทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งระบบนี้คือระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและถือหลักปฏิบัติอยู่ ระบบคุณธรรมนั้นประกอบด้วย หลักการ 4 ประการคือ 1. หลักความสามารถ (Competence) 2. หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality) 3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security) 4. หลักความเป็นกลาง (Political Neutrality)

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคลากรที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องอาศัยระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นที่

ยอมรับและถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย หลักการ 4 ประการคือ 1. หลักความสามารถ 2. หลักความเสมอภาคในโอกาส 3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน 4. หลักความเป็นกลาง

กระบวนการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

กระบวนการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษานั้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากร ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

กระบวนการบริหารงานบุคลากรสำหรับข้าราชการครู โดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น

4 กระบวนการหลัก คือ

1. การสรรหาบุคลากร ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกสรร และการบรรจุแต่งตั้ง
2. การใช้บุคลากร ได้แก่ การจัดบุคลากรให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล
3. การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
4. การธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การนิเทศ การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสวัสดิการ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช (2535, น.100-101) กล่าวถึงในทางปฏิบัติกระบวนการบริหารงานบุคลากร อาจแบ่งเป็นกระบวนการย่อยๆ 12 กระบวนการ ดังนี้ 1. การวางแผนกำลังคน 2. การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน 3. การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู 4. การบรรจุแต่งตั้ง 5. การย้ายและการโอน 6. การฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ 7. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี 8. การเลื่อนตำแหน่ง 9. การดำเนินงานทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 10. การจัดสวัสดิการ 11. การจัดเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการ 12. การให้พ้นจากราชการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น.41-42) กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคลากร ว่าเป็น กระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวพันกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization) คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) คือขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process) การมีวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และวิธีการคัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้ได้คนที่ดีมีคุณสมบัติและจำนวนต้องตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ

4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Introduction and Appraisal Process) คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นที่สอง ที่จะต้องเริ่มต้นส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมขั้นแรกสุดที่ต้องทำคือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) ซึ่งพนักงานใหม่จะเริ่มเข้าทำงานในช่วงแรกของการทดลองงานไปจนมีการบรรจุ (Placement) ซึ่งมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารบุคคลที่จะมีผลในการติดตามกำกับได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดระยะเวลา สิ่งที่ต้องทำเป็นระยะตามเวลาต่อเนื่องกันก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) นอกจากนี้ หลังจากทุกครั้งที่ได้ทราบผลการปฏิบัติงานแล้วเพื่อการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการโดยมีการเลื่อนขั้นโยกย้ายหรือลดตำแหน่ง

5. การอบรมและพัฒนา (Training and Development Process) คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเรา หรือที่เรียกว่า การอบรม หรือการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึงกิจกรรม หรือ หน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะให้มีการเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญให้มีขึ้นในตัวพนักงานเพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของตัวพนักงานจะไม่ตกต่ำลง เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันต่างๆ โดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิธีการผลิต และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ตลอดจนการช่วยให้พนักงานมีความเต็มใจก้าวหน้าไป

6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process) คือ กิจกรรมทางด้านค่าจ้างและทำการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน ด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจมากที่สุด สมเหตุสมผล และพอเพียงในระดับที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นในตัวพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดี และทำให้ผลผลิตสูงขึ้น งานเหล่านี้ก็คืองานที่เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety Maintenance and Labor Relation) เพื่อการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท การต้องคอยดูแลทั้งเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ย่อมเป็นงานอีกด้านหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง และมีแผนงานและวิธีปฏิบัติทางด้านนี้ครบตามสมควร ทั้งนี้ก็เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้ง



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

สองฝ่าย ซึ่งกิจกรรมที่จะมีไว้นี้ก็เพื่อคอยป้องกันแก้ไข และเสริมสร้างความสัมพันธ์ทั้งด้านการดูแลเอาใจใส่ตามปกติ และการเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและพนักงาน ตลอดเวลาจะต้องสร้างความมีระบบของการเจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายให้ตั้งบนฐานที่มีความหวังดีและเจตนาดีต่อกัน ทั้งนี้ก็เพื่อความราบรื่นในการอยู่ร่วมกัน

8. การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล (Discipline, Control and Evaluation Process) ในขั้นนี้ก็คือ การต้องมีการรักษากติกา ด้วยวิธีการทางวินัยที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันความเสียหายและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งก็ย่อมหมายถึงการต้องมีกลไกในการควบคุมติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วนทุกหน้าที่งาน และทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้ก็เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านความสำเร็จผลทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบให้ที่อยู่ร่วมกัน

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.58) ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทที่สอง ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน
ในโรงเรียน เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย
ขอบข่ายงานด้านบุคคล ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ
3. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ
4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
6. การพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ
7. การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ครู
8. การแต่งตั้ง โอน ย้าย
9. การจัดทำทะเบียนประวัติ
10. การกำกับ ติดตาม นิเทศ

การบริหารงานงบประมาณ

ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ เป็นการริหารเพื่อให้งานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนสามารถ ดำเนินไป
ได้โดยไม่มีอุปสรรค ทำให้งานคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหาร โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาด
เล็กนั้น งบประมาณอุดหนุนมีน้อยจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างประหยัดเพื่อให้งานด้าน
ธุรการเป็นไปตามปกติ และการดำเนินงานด้านธุรการได้รับการเอาใจใส่ดูแลเพื่อไม่ให้เกิดความ
ผิดพลาด ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้อย่างแตกต่างกัน ดังนี้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541, น.593) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน และ รายการงบประมาณตามที่รัฐสภาได้พิจารณาและอนุมัติงบประมาณลงมา เพื่อให้แผนงาน งานที่กำหนดไว้ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงลงภายใต้ปีงบประมาณนั้น ๆ และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประหยัด ไม่มีการรั่วไหล โดยใช้กระบวนการบริหารงบประมาณในรูปแบบต่างๆ ตามขั้นตอนของงบประมาณ คือ การขออนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยการวางฎีกา การตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ

ธรรมรส โชติคุณุช (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541, น.593) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ ตามความหมายทั่วไป คือ การดำเนินการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบ ทันท่วงเวลาหรือเหตุการณ์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการวางแผน การรับ การจ่าย การเก็บรักษาและการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตามระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการตลอดจน จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ เพื่อให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.58) ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านงานงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
18. การจัดทำบัญชีการเงิน
19. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
20. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานกรมสามัญศึกษา (2546 ก, น.32) จำแนกขอบข่ายการบริหารงบประมาณที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 10 ประการคือ

1. การวางแผนบริหารงบประมาณ
2. การทำแผนเสนอของงบประมาณ
3. ทำหลักฐานการเงินและบัญชี
4. การรับเงิน
5. การเบิกจ่ายเงิน
6. การจัดซื้อจัดจ้าง
7. การทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ
8. บำรุงรักษาและปรับปรุงพัสดุ
9. การระดมทรัพยากร
10. การวัดผล ประเมินผล



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

สรุป ขอบข่ายการบริหารงบประมาณส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนบริหารงบประมาณ การจัดทำเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณเงินสวัสดิการและค่าตอบแทน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อ จัดจ้างการทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การควบคุมงบประมาณ การติดตาม ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ ประเมินผล การบริหารงบประมาณ การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง ขอบข่ายเหล่านี้ถือว่าเป็นงานหลักสำหรับผู้บริหารงบประมาณ โดยขอบข่ายงานด้านงบประมาณ ได้แก่

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ
4. การกำหนดแผนพัฒนาระยะสั้น และระยะยาว
5. การบริหารการเงินและบัญชี
6. การวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ
7. การควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์
10. การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณ

งบประมาณ

กระทรวงการคลัง (2548) ได้กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณเพื่อเป็นการใช้จ่ายเงินอุดหนุน รายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้มากที่สุด จึงกำหนดให้โรงเรียนแบ่งสัดส่วนการใช้งบประมาณ ดังนี้

1. งบด้านวิชาการ ร้อยละ 60-70 ของวงเงินงบประมาณเงินอุดหนุนรายการนี้
2. งบด้านบริหารทั่วไป ร้อยละ 20-30 ของวงเงินงบประมาณเงินอุดหนุนรายการนี้
3. งบสำรองจ่าย ร้อยละ 10-20 ของวงเงินงบประมาณเงินอุดหนุนรายการนี้ ทั้งนี้

งบประมาณทั้ง 3 ส่วน ต้องรวมกันได้ 100% ของวงเงินงบประมาณรายการนี้ที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆ ได้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายการบริหารงานทั่วไป

กรมสามัญศึกษา (2546 ก, น.32) กล่าวว่าการบริหารงานทั่วไป เป็นการวางแผนบริหารงานด้านการดำเนินงานธุรการ การเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ การติดตาม ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ ประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

วิไล ธนวิวัฒน์ (2541, น.16) กล่าวว่าการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ก็คือการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้ให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สุระพงษ์ นามจำปา (2553) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

สรุป ความหมายการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การวางแผนบริหาร งานด้าน การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ การติดตาม ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ ประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / revv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

กรมสามัญศึกษา (2546 ก, น.56) กล่าวว่าการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2540, น.4-21) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนร่วมกับชุมชนในมาตรฐานที่ 5 (ด้านปัจจัยนำเข้า) ผู้ปกครอง ชุมชน ในการสนับสนุนความร่วมมือจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาในตัวเองชี้

- ข้อ 1. ว่ามีองค์กรต่างๆ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนที่ช่วยกันสนับสนุนสถานศึกษา
2. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครองชุมชนและสถานศึกษา และ 3. มีการให้บริหารแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

สรุป การบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกๆ ด้านในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานการศึกษา ทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.58) ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทที่สองด้านงานบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยขอบข่ายงานทั่วไป ได้แก่
1. การทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน
 2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 3. การดำเนินงานธุรการ
 4. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 5. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
 6. การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน
 7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
 8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 9. การบริการสาธารณสุข
 10. การประสานงานกับชุมชน สார்วจข้อมูลผู้เข้ารับบริการ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ในมาตรา 38 ประกอบกับ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จำนวนคณะกรรมการ

1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 180 คนลงมา ให้มี คณะกรรมการจำนวน 9 คน

1.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 180 คนขึ้นไป ให้มี คณะกรรมการจำนวน 15 คน ประกอบด้วย กรรมการที่เป็นผู้แทนกลุ่มบุคคล หรือผู้แทนองค์กรต่างๆ ดังนี้

1.1.2.1 ผู้แทนผู้ประกอบการ จำนวน 1 คน

1.1.2.2 ผู้แทนครู จำนวน 1 คน

1.1.2.3 ผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน 1 คน

1.1.2.4 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน

1.1.2.5 ผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน 1 คน

1.1.2.6 ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่

- สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 รูป หรือ 1 คน

- สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 รูป หรือ 2 คน

1.1.2.7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

- สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน

- สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน

คณะกรรมการสถานศึกษาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เป็นประธานกรรมการ กรรมการ โดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. การดำรงตำแหน่ง

2.1 วาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีก แต่จะ ดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้ (กฎกระทรวงฯ ข้อ 7)



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

2.2 ประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับการสรรหาและแต่งตั้งตำแหน่งว่างก่อนถึงวาระ ให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระ ที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน (กฎกระทรวงฯ ข้อ 7 วรรคท้าย)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ โดยการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ฝ่าย คือ 1. การบริหารงานด้านวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด 2. การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในโรงเรียน เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การบริหารงานงบประมาณ เป็นวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน และโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน 4. การบริหารงานทั่วไป เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย

ความหมายของนโยบาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “นโยบาย” ไว้ต่าง ๆ กัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว พบว่า ความหมายหรือคำจำกัดความดังกล่าวไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น Dye (1981) ให้ความหมายเกี่ยวกับนโยบาย สรุปได้ว่า นโยบายคือ หลักหรือวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการ ที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Greenwood (1995, น.222) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆ จากข้อมูลทั่วไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ในขณะที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2539, น.14-15) ได้ให้ความหมายของนโยบายว่าเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิธทางและผลแห่งการดำเนินงานนโยบายที่ดีย่อมทำให้การตัดสินใจถูกต้องและดีตามไปด้วยนโยบายที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารรัตน์ และประยุทธ์ ชูสอน (2548) ได้กล่าวว่า นโยบายหมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

ได้นอกจากนี้ยังได้จำแนกความหมายของนโยบายออกเป็น 3 กลุ่มความหมาย โดยกลุ่มแรก นโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ (Activity or Action) อย่างเป็นอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงาน โครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบาย ในความหมายนี้จะบอกถึงเป้าหมายปลายทางของกิจกรรมแนวทางปฏิบัติ และคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สองนโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (Strategy or Means) อย่างเป็นอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้นำและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต ส่วนกลุ่มความหมายที่สาม นโยบายนั้น หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ (Value and Decision) ซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่าทางเลือกใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

อย่างไรก็ดี วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) และนภดล พูลสวัสดิ์ (2551) ก็ได้สรุปไว้สอดคล้องกันว่าเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่มีความยืดหยุ่นสูงใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆของผู้บริหารและของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเช่นนี้ นโยบายเป็นแต่เพียงแนวทางกว้างๆที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกหรือไม่ควรเลือกกระทำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความหรือแนวทางที่ทำให้ทราบถึงทิศทางวิธีการปฏิบัติหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหา

ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการบริหาร และเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจและสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารก็เกิดจากวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบาย ย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การบริหารงาน นอกจากนี้นโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ของปัจจัยทางการบริหาร การบริหารจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จหากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะดังต่อไปนี้ (คณิง สายแก้ว ,2549)

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไรและใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่างๆอย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือ
2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนเอง สังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

หน่วยงานอื่นๆภายในองค์กรเดียวกัน และนโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้อย่างขึ้น

3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานทุกชนิด การบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งการเงิน เวลา บุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร เพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารงาน หรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติได้ นอกจากนี้นโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากความสำคัญของนโยบายที่ได้กล่าวแล้ว

กาญจนา พงษ์ใหม่ (2541); วิโรจน์ สารรัตนะ (2543); ประชุม รอดประเสริฐ (2545) และ นภดล พูลสวัสดิ์ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายกับการบริหาร สอดคล้องและตรงกันหลายประการดังนี้คือ

1. นโยบายช่วยให้ประหยัดเวลา กล่าวคือนโยบายเป็นสิ่งที่คิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นจะต้องคิดขึ้นใหม่ทั้งหมด เป็นแต่เพียงการเอาข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2. นโยบายก่อให้เกิดการประสานงาน กล่าวคือในองค์กรหนึ่งๆ ย่อมประกอบด้วยหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน นโยบายเดียวกันจะช่วยให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถคาดการณ์ตัดสินใจและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยิ่งขึ้น และโดยนโยบายเดียวกันย่อมจะช่วยให้หน่วยงานเหล่านั้นทำงานประสานกันด้วยดี

3. นโยบายช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง และสามารถลดความเครียดของสมาชิกภายในองค์กรได้เพราะสมาชิกทุกคนเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละระดับ และแต่ละบุคคลกล้าที่จะคิดตัดสินใจเพราะทุกคนทราบถึงพิสัยและขอบเขตของความรับผิดชอบที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

5. นโยบายจะทำหน้าที่เป็นโครงร่างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับต้น และจะเป็นตัวที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารระดับต้นเหล่านั้นได้ตรงกับความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง

6. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น อนึ่งนโยบายในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นอาจเป็นนโยบายที่ใช้ได้นานถ้าองค์กรมีเสถียรภาพและมั่นคง หรือนโยบายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร และเป็นนโยบายที่บุคคลทุกฝ่ายในองค์กรคิดค้น

นอกจากนี้ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายว่าเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการแก้ปัญหาที่สำคัญของประชาชน ระดับความรุนแรงและลักษณะของปัญหาในแต่ละประเทศล้วนมีความแตกต่างกัน แต่ทุกประเทศรัฐบาลที่ดีจะต้องให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาของประชาชน โดยเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่จะต้องได้รับความสนใจในการแก้ปัญหาเป็นลำดับต้นๆ ซึ่งในการแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีนโยบายเป็นเครื่องชี้นำการบริหารองค์กรและกรอบในการแก้ปัญหา โดยเป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร และใช้ปัจจัยใดบ้าง ทั้งยังเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปถูกทิศทาง ซึ่งจะช่วย สนับสนุนความชอบธรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหาร ช่วยให้เกิดการพัฒนาการบริหารในแง่ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน เนื่องจากนโยบายจะช่วยให้หน่วยปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมาย แนวปฏิบัติและทิศทางการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานกันได้ดีกว่าเดิมมากขึ้น ทั้งนี้นโยบายยังเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับและติดตามงานของผู้บริหาร ส่วนการบริหารงานสถานศึกษาใดจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายที่ดีของนโยบายของสถานศึกษานั้น ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) กล่าวถึงนโยบายที่ดีว่ามีลักษณะดังนี้คือ 1. ต้องมีเป้าหมายที่ส่งผลประโยชน์แก่นักเรียนหรือประชาชนโดยส่วนรวมมากที่สุด 2. ครอบคลุมภารกิจทุกด้านและมีความสอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกันไม่ขัดแย้งกัน 3. ควรได้มาจากการถกเถียงถึงความสำคัญ หรือความต้องการ 4. นโยบายที่ดีควรประกอบด้วยเป้าหมายแนวทาง และกลวิธีที่ดีดำเนินการได้รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 5. ต้องมีเนื้อหาเป็นหลักการดำเนินงาน และมีหลักประกันในการประเมินความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และ 6. นโยบายที่ดีจะเป็นข้อความที่ชัดเจน ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติได้โดยง่ายและมีความเข้าใจตรงกัน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่านโยบายขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีคุณลักษณะที่ดีจะถือเอาทัศนคติของบุคคลเป็นที่ตั้ง เพราะนโยบายสามารถมองได้จากหลายแง่มุม ดังนั้นคุณลักษณะที่ดีของนโยบายจะเป็นไปตามหลักการถือเสียข้างมาก



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / revv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

องค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย

ดุชฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนหนึ่งได้ทำการวิจัยเชิงนโยบาย มีการกำหนดองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย เป็นผลลัพธ์จากการวิจัยที่คล้ายคลึงกันหรือที่แตกต่างกันดังนี้ เช่น

คณิง สายแก้ว (2549) ทำวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์ได้กำหนดองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 องค์ประกอบ คือ 1. วัตถุประสงค์ของนโยบาย และ 2. แนวทางของนโยบาย โดยในส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้แยกย่อยออกเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจ ในส่วนของแนวทางของนโยบายได้แยกย่อยออกเป็นเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ไชยา ภาวะบุตร (2549) ทำวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมาย และ แนวปฏิบัติ

นภดล พูลสวัสดิ์ (2551ก) ทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้กำหนดองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1. วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2. แนวทางของนโยบาย โดยในส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบายแยกย่อยออกเป็นปณิธานวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ ในส่วนแนวทางของนโยบายแยกย่อยออกเป็นกลยุทธ์ มาตรการกลไกสู่การปฏิบัติ และกลไกการประเมินผล

วิจิต กามันตะคุณ (2552) ทำวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้กำหนดองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 องค์ประกอบ คือ 1. วัตถุประสงค์ของนโยบายและ 2. แนวทางของนโยบาย โดยในส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบายแยกย่อยออกเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ในส่วนแนวทางของนโยบาย แยกย่อยออกเป็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์มาตรการกลไกสู่การปฏิบัติและกลไกการประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย มี 2 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย และแนวทางของนโยบาย

ความหมายของข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการวิจัยเชิงนโยบาย

มีผู้ให้ความหมายของข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการวิจัยเชิงนโยบายไว้อย่างหลากหลาย แต่โดยทั่วไปยอมรับกันว่า การวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง กระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่างๆ (Recommendations) ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในระดับนโยบาย ที่ผู้วิจัยจะสื่อสารแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ (Decision-makers) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน หรือปรับปรุงแก้ไขนโยบาย กลยุทธ์หรือโครงการต่างๆ ต่อไป (Dukeshire S. and



842290337

Thurlow J., 2002, p.3-4) นอกจากนี้ยังมีผู้กำหนดความหมายของการวิจัยนโยบายจากบทบาทด้วย กล่าวคือ การวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง การวิจัยที่มีบทบาทหลักในการ 1. วิเคราะห์ตัวนโยบาย 2. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบาย และ 3. วิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย (สุคนธา คงศีล และ สุขุม เจียมตน, 2550, น.60)

สรุปได้ว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อมูล หรือ ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางต่างๆ เพื่อไว้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

บริบทของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราภิรมย์

ในการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กล้วนมีจุดประสงค์เดียวกันคือ บริหารจัดการในงานฝ่ายต่างๆ ทั้ง วิชาการ งบประมาณ การเงิน บุคคล และบริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารควรมีหลักและทฤษฎี แนวคิดในการบริหาร เพื่อให้ การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด 32,879 แห่ง สถานศึกษาดังกล่าวนี้เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา 10,877 แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนต่ำกว่า 60 คนลงมา ถึง 1,766 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

หลักและทฤษฎีที่จะนำมาบริหารจัดการกับสถานศึกษาใดๆ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยความต้องการพื้นฐาน ตามที่มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น
4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองเห็นตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม

ดังนั้นในการในการบริหารจัดการจะต้องยึดหลักของ Henry Fayol : บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) มาช่วยในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้ง 5 ระดับของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

ในส่วนของรูปแบบในการจัดการบริหารสามารถจัดได้หลายรูปแบบตามปัจจัยพื้นฐานตามแต่สถานศึกษานั้นๆ พึงมี

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สรุปมาเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้น และการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ทิ้งห้อง เรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนบ้านย่านยาว อ.คีรีรัฐนิคม สพท.สุราษฎร์ธานี เขต 2, โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อ.ตาคลี สพท.นครสวรรค์ เขต 3 และ โรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม อ.เมือง สพท. นครปฐม เขต 1

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหาวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้อง กันมาเชื่อมโยง สู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณา แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2,โรงเรียนบ้านเกาะลานและโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง สพท.ตาก เขต 1, โรงเรียนบ้านสายน้ำทิพย์ สพท.นครสวรรค์ เขต 3 และโรงเรียนบ้านตะพุนทอง อ.เมือง สพท.ระยอง เขต 1



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / revv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

รูปแบบที่ 3 ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สพท. ใน เรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการ บริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท. กาญจนบุรี เขต 1, โรงเรียนวัดสามทอง อ.เมือง สพท.สงขลา เขต 1, โรงเรียนบ้านลานคา อ.บ้านไร่ สพท.อุทัยธานี และโรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง อ.ท่าหลวง สพท.ลพบุรี เขต 2

รูปแบบที่ 4 การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สพท. หลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้ อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียน ขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจาก โรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.พิษณุโลก เขต 2, โรงเรียนวัด สายลำโพงกลาง อ.ท่าตะโก สพท.นครสวรรค์ เขต 3, โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ อ.คลองหาด สพท. สระแก้ว เขต 1 และโรงเรียนบ้านหนองจันทใต้ อ.ลำทะเมนชัย สพท.นครราชสีมา เขต 7

รูปแบบที่ 5 รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และ โรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนาจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.เชียงใหม่ เขต 2, โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ อ.เข็ญใหญ่ สพท.นครศรีธรรมราช เขต 3, โรงเรียนวัดดอนหวาย อ.สว่าง อารมณีสพท.อุทัยธานี และ โรงเรียนแก่น้อยโนนรังวิทยาเสริม อ.กมลาไสย สพท.กาฬสินธุ์ เขต 1

รูปแบบที่ 6 ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สพท. เป็นการผสมผสานรูปแบบ ที่ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินงาน นับว่าเป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมาก ประสบผลสำเร็จ โดย สามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท. นครปฐม เขต 1, โรงเรียน บ้านดอนน้ำครก อ.เมือง สพท.น่าน เขต 1, โรงเรียนบ้านโคกถาวร อ.วานรนิวาส สพท. สกลนคร เขต 3 และ โรงเรียนบ้านงอมมด อ.ท่า ปลา สพท.อุดรดิตถ์ เขต 2

รูปแบบที่ 7 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็น ประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่าย การทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนวัดสุทธาวาส อ.อินทร์บุรี สพท.สิงห์บุรี, โรงเรียนบ้านหมื่น เทพ อ.หันคา สพท.ชัยนาท, โรงเรียนบ้านสงยางดอนไม้คูณ อ.ม่วงสามสิบ สพท. อุบลราชธานี เขต 1 และโรงเรียนบ้านจรวาย อ.ลำดวน สพท.สุรินทร์ เขต 1 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2555)

ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถนำหลักการและทฤษฎีมาใช้แล้วสามารถบริหารจัดการได้ทุกคน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมภายนอกมาเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งทางรัฐบาล ส่วนท้องถิ่น ชุมชน ที่จะทำให้การบริหารจัดการลุล่วงไปด้วยดีที่สุด คือการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกภาคส่วน ชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี บริหารเก่ง ลูกน้องร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน ไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กก็สามารถบริหารจัดการได้ด้วยความสามารถและมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2559 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ว่าด้วยเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2559”

ข้อ 2 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้นับแต่วันประกาศเป็นต้นไป บรรดาระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งอื่นใดที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อกำหนดในระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ว่าด้วยเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2553

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน” หมายความว่า เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในตำบลเดียวกันหรือต่างตำบลกัน ที่มีพื้นที่ติดต่อกันยกเว้นโรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ไม่ต้องตั้งอยู่ในตำบลเดียวกันหรือต่างตำบลกัน ที่มีพื้นที่ติดต่อกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยมีจำนวนโรงเรียนตั้งแต่ 7 - 10 โรงเรียน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นพิเศษให้เสนอเหตุผลประกอบเพื่อพิจารณาเฉพาะกรณี

“ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน” หมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนนั้นที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนให้เป็นประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 และโรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 กรณีมีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ในพื้นที่ตำบลใด ให้โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นใหม่นั้นเป็นโรงเรียนในเครือข่ายของกลุ่มโรงเรียนนั้น ยกเว้นโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดตั้งขึ้นใหม่ให้เป็นไปตามความเหมาะสม



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

“ผู้บริหารโรงเรียน” หมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

“ครูผู้สอน” หมายความว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุตรดิตถ์ เขต 1 และครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุตรดิตถ์ เขต 1

“บุคลากรอื่น” หมายความว่า ลูกจ้าง พนักงานราชการหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่
ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และใน
โรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 รักษาการ
ให้เป็นไปตามระเบียบนี้และมีอำนาจวินิจฉัยกรณีมีปัญหาจากการใช้ระเบียบนี้ คำวินิจฉัยของ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ให้เป็นที่สุด

หมวด 1 การบริหารเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

ข้อ 6 การจัดตั้งหรือเลิกกลุ่มเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนให้จัดทำเป็นประกาศสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อ 7 ให้มีคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย

7.1 ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน มีวาระคราวละ 2 ปีการศึกษาและอาจได้รับเลือก
ใหม่อีกได้หากหมดวาระและสิ้นสุดการเป็นประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน กรณีต่อไปนี้

7.1.1 สิ้นสภาพการเป็นบุคคล

7.1.2 ย้ายออกจากเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือก

7.1.3 สิ้นสภาพการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

7.1.4 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีมติให้ปลด
ออกจากประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

7.2 รองประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเลือกจาก
ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายไม่เกิน 2 คน ทั้งนี้หากประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนว่างลงให้รอง
ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคนที่หนึ่งปฏิบัติหน้าที่ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนจนกว่าจะมี
ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคนใหม่และกำหนดให้เลือกประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคนใหม่
ภายใน 30 วัน นับแต่วันว่าง

7.3 กรรมการที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

7.4 กรรมการและเลขานุการที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่
ประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย 1 คน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อ 8 คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

8.1 พิจารณาเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

8.2 พิจารณาเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

8.3 พิจารณาเสนอแนะแนวทางการบริหารโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล

8.4 พิจารณาเสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรอื่นในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.5 ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 หรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 หรืออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 หรือคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนพิจารณาเลือกโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นที่ตั้งสำนักงานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนและให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามสมควร

ข้อ 10 ให้มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนภาคเรียนละ 2 ครั้งหรือมากกว่าเพื่อร่วมกันหารือแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหรือเรื่องอื่นๆและจัดส่งสำเนารายงานการประชุมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทราบ

ในการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามวรรคแรกประธานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนอาจเชิญครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนให้แก่คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

ข้อ 11 คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนอาจพิจารณาเสนอแต่งตั้งที่ปรึกษาเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงภูมิปัญญา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือผู้ที่มีความสนใจด้านการศึกษาโดยเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อพิจารณาจัดทำประกาศแต่งตั้ง

หมวด 2 การพัฒนางานวิชาการของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนพิจารณาสรรหาครูผู้สอนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีจำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน จำแนกตามสาระการเรียนรู้และการศึกษาปฐมวัยเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อแต่งตั้งเป็นครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนและมีวาระคราวละ 2 ปีการศึกษาและอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้หากหมดวาระ

ข้อ 13 ให้ครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งเลือกกันเองเพื่อให้มีหัวหน้าครูวิชาการประจำเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

ข้อ 14 ครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

14.1 ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

14.2 ปฏิบัติงานด้านวิชาการตามที่คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย

14.3 ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

หมวด 3 การพัฒนาประสิทธิภาพเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

ข้อ 15 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พิจารณามอบหมายศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

ข้อ 16 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พิจารณามอบหมายรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน

บทเฉพาะกาล

ข้อ 17 เพื่อประโยชน์แห่งระเบียบนี้

17.1 ให้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่มีอยู่แล้วก่อนการประกาศใช้ระเบียบนี้เป็นเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามระเบียบนี้

17.2 ให้คณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนการประกาศใช้ระเบียบนี้เป็นคณะกรรมการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามระเบียบนี้

17.3 ให้ครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนการประกาศใช้ระเบียบนี้เป็นครูวิชาการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตามระเบียบนี้

ข้อ 18 การแก้ไขเปลี่ยนแปลงเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนด้วยเหตุจำเป็นพิเศษให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2559, น.1-6)



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาภัสสร เส็งเส (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศการศึกษา
2. แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี มีดังนี้
 - 2.1 ด้านการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องการจัดทำคู่มือหลักสูตร สํารวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ การนิเทศติดตามและการจัดให้มีเครือข่ายผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วม
 - 2.2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน ให้มีการจัดสํารวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้นักเรียน และนิเทศติดตามผล
 - 2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล ให้มีการอบรมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และให้ความหลากหลายครอบคลุมทุกตัวชี้วัดและกำกับติดตามการประเมินผลอย่างใกล้ชิด
 - 2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยประจำปี การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมการทำงานวิจัยต่างๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์การทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานต่อสาธารณชน
 - 2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ให้มีการประชุมชี้แจง วางแผน แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศ

สุสติ สมณา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2549 พบว่า ด้านการบริหารกำลังคน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการศึกษาภาพแวดล้อมภายในหรือภาพรวมของโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดนโยบายการจัดการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก รองลงมา คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านบุคลากรอย่างชัดเจน และตรวจสอบ ปรับปรุงแผนการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนาของโรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ การที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนและขาดครูที่สอนตรงสาขาวิชาเอก ด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การนำข้อมูลจากการวางแผนกำลังคนมาใช้ในการวางแผนสรรหาบุคลากรตามความต้องการของโรงเรียนที่เหมาะสมและมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรอย่างชัดเจน ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากในการพัฒนาบุคลากรคือ การมีงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่พัฒนาตนเอง ครูมีภาระงานพิเศษหลายด้าน บุคลากรขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และต้นสังกัดมักจะไม่พัฒนาเพื่อใช้งบให้หมดไปโดยไม่มี การวางแผน ด้านการประเมินบุคลากรโดยภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าให้มีการประเมินด้วยความเป็นธรรมปราศจากอคติในระดับปฏิบัติมาก ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินบุคลากร คือขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดเครื่องมือที่ดีในการประเมินการประเมินไม่สอดคล้องกับการพิจารณาความดีความชอบ

พรณรัตน์ ดลธนเจริญวัฒน์ (2558) ศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณไม่พบความแตกต่าง

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / revv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ไพศาล เสือพันธ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า

1. สภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เคยมีระดับการปฏิบัติเรียงจาก สูงสุดลงมา ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับปัญหาเรียงจากสูงสุด ลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาใน ภาพรวมพบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21-30 ปี ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21-31 ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา ขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครู



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีประสบการณ์การ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21-30 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2556) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารจัดการทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้านความพร้อมของสถานศึกษา ยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กในชนบท ทั้งด้านครูและบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเครือข่ายเทคโนโลยี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยังสถานศึกษายังเป็นรูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านบริบท ขนาด และความพร้อมดังกล่าวข้างต้น เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหารดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาภายใต้การกำกับสนับสนุนของต้นสังกัดได้มีการบริหารจัดการ ทั้งรูปแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบเครือข่าย รูปแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบแม่ข่ายและลูกข่าย รวมทั้งสถานศึกษาในกำกับของรัฐ ในกรณีนี้ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นฐานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

2. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับขนาดและความพร้อม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 10 รูปแบบ ดังนี้ 1. กลุ่มบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการที่มีอยู่เดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ 1.1 กลุ่มรูปแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย มี 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่าย รูปแบบการบริหารจัดการแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบการบริหารจัดการแบบแม่ข่ายและลูกข่าย 1.2 กลุ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระและในกำกับของรัฐ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระ และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาในกำกับของรัฐ 2. กลุ่มบริหาร



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

จัดการที่กำหนดขึ้นใหม่ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบหุ่นส่วน รูปแบบการบริหารจัดการโดยการจ้างองค์กรภายนอก และรูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง

3. กลุ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบผสมผสาน มี 1 รูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแบบผสมผสานที่ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นฐานในการบริหารจัดการในทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปใช้กับสถานศึกษาทุกขนาด ตามความพร้อม

3. นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. นโยบายการส่งเสริมการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อให้สามารถเลือกรูปแบบการบริหารจัดการได้เหมาะสมกับบริบท ขนาด และความพร้อมของสถานศึกษา 2. นโยบายที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นนโยบายที่ต้องกำหนดโดยภาพรวมและมีผลกระทบวงกว้าง และ 3. นโยบายที่เป็นสาระของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นไปได้ทางการบริหารจัดการ ในด้านข้อเสนอแนะการปฏิบัติ ควรได้มีการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและชุมชน ให้ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการดังกล่าว และการประเมินผลรูปแบบเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบและศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำรูปแบบไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลแต่ละรูปแบบ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบ และการสนับสนุนส่งเสริมที่ชัดเจน

สิริลักษณ์ แพรรพรม (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน
3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กต่างกัน

สุภารัตน์ วีรสัฒนา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระและหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการคัดเลือกหนังสือ

แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.18$)

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$) และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการแนะแนว ($\bar{X} = 2.56$)

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดทำหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชานิเทศการเรียนการสอนแก่ครูโดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัญหาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และโรงเรียนมีการแก้ไข ปรับปรุงและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการระบบนิเทศวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และโรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

2. ปัญหาด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฝ่ายต่างๆในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณตามโครงการ / แผนงาน โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณสถานศึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา และโรงเรียนได้รับความรู้จากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมาย

3. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูของสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว โรงเรียนมีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติครูและบุคลากรอื่นที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบันและโรงเรียนมีการมอบหมายงานแก่ครูด้วยความสมัครใจหรือตามความรู้ความสามารถของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

4. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือเพื่อให้บริการสาธารณะ ภาครัฐ และองค์กรเอกชนที่เหมาะสม และโรงเรียนมีการส่งเสริมและประสานงานในการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในโรงเรียน

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป สามารถสรุปสังเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. ด้านบริหารวิชาการ การใช้การเรียนการสอนแบบคละชั้น การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียมจากโรงเรียนไกลกังวล การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การนำโครงการศูนย์จัดการเรียนรู้ ICT เรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ด้วยระบบเครือข่าย Intranet รูปแบบการสอนแบบพี่สอนน้อง เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่ครูไม่ถนัด การส่งนักเรียนบางชั้นไปเรียนร่วมกับโรงเรียนเครือข่าย ผู้บริหารออกนิเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้ครูจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ด้านบริหารงบประมาณ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ประชุม ปรึกษาหารือ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละโครงการ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส จัดทำเอกสารทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอกสารการจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี มีการจัดทำโครงการพิเศษเพื่อขอรับเงินงบประมาณ สนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล ขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดหางบประมาณมาพัฒนา



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

โรงเรียน เช่น การจัดทำผ้าป่าการศึกษา การจัดทำผ้าป่าข้าวเปลือก โครงการครูวันละบาท โครงการ
การโรงวันละสลึง เป็นต้น

3. ด้านบริหารงานบุคคล มีการแบ่งหน้าที่กันตามความรู้ความสามารถและความสมัครใจ
มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งภายในโรงเรียน โดยการสร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้เป็นครู
มืออาชีพ ขอความร่วมมือจากปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นเข้ามาเป็นวิทยากรพิเศษหรืออาจให้ชุมชน
เป็นส่วนหนึ่งของแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง
ตลอดเวลา โดยศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต การอบรม สัมมนา จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
นำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบคละชั้น โรงเรียนแกนนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้
เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูจัดทำ
แผนพัฒนาตนเอง และเมื่อสิ้นปีการศึกษาจัดให้ครูประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองมากน้อย
เพียงใด

4. ด้านบริหารงานทั่วไป โรงเรียนต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารต้องเข้าหา
ชุมชน ให้ความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน และองค์กรเอกชนใกล้เคียง
เพื่อความสัมพันธ์อันดี จัดกิจกรรมให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ประชุมคณะกรรมการ
สถานศึกษาอย่างน้อย ภาคเรียนละ 2 ครั้ง ประชุมผู้ปกครองนักเรียนตามโอกาสที่เหมาะสม มีการ
ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้า ความสำเร็จให้ชุมชน และหน่วยงานใกล้เคียงได้รับทราบ โดยจัดทำ
จดหมายข่าว เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน เสียงตามสาย

ศตพร บุรณ์เจริญ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหาร
จัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุตรดิตถ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน
การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย
เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.87$) และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา
($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผน
การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$)
และการหาพัสดุของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.63$) รองลงมา คือ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.54$) และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.45$) และการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

วิภา กิ่งสอน (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า

1. ด้านบริหารวิชาการ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหา โดยเรียงลำดับคือ 1. การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 3. ความรู้ ความเข้าใจของครู ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหา โดยเรียงลำดับ คือ 1. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียน 2. การจัดทำแผนงบประมาณแผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน 3. การบริหารงานการเงิน การบัญชี และจัดทำเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหาโดยเรียงลำดับ คือ 1. การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี 2. วางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 3. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของครู
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหาโดยเรียงลำดับ คือ 1. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 2. การใช้กิจกรรมในการลงโทษนักเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 3. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ และความต้องการของครู

รจนา ทองธรรมชาติ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า

1. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาครูวิชาการด้านการผลิตสื่อให้เพิ่มขึ้น เพราะครูส่วนมากยังขาดการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เป็นลำดับแรก การนำผลการประเมินการเรียนรู้ผู้เรียนมากำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและวัดผลประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นลำดับที่สอง และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ประชุม ปรึกษาหารือ บุคลากรครูให้ตระหนักและร่วมมือร่วมใจพัฒนา โดยเน้นวิชาการเป็นหลัก โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เป็นลำดับที่สาม

2. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล ตลอดจนบริษัทห้างร้าน เพื่อของบประมาณมาสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชนมีส่วนร่วม เป็นลำดับที่หนึ่ง การจัดทำแผนใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน พร้อมกับการปฏิบัติงานตามปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยมีการมอบหมายงานรับผิดชอบด้านงบประมาณ ควบคุมกำกับ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นลำดับที่สอง และการสำรวจความต้องการความจำเป็นในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยพิจารณาโครงการที่จำเป็นและเร่งด่วนก่อน เป็นลำดับที่สาม

3. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นที่เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นลำดับที่หนึ่ง การจัดบุคลากรให้ครบชั้นทุกโรงเรียน เพื่อคุณภาพในการบริหารจัดการเป็นลำดับที่สอง และการส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนทางไกลเพื่อแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นเป็นลำดับที่สาม

4. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาอาคารสถานที่ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และให้บริการชุมชน เป็นลำดับที่หนึ่ง การสร้างภาคีเครือข่ายกับชุมชนประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ เป็นลำดับที่สอง และการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบงานธุรการ และจัดสรรธุรการให้ครบทุกโรงเรียน เป็นลำดับที่สาม



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราจารย์ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1 มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตัวแทนชุมชน ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1 และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลเครือข่ายกลุ่มดาราจารย์

กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น 62 คน

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราจารย์ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

1. ผู้วิจัยศึกษาขอบข่ายงานการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป
 2. ผู้วิจัยนำขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน สร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 3. ดำเนินการนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น 62 คน
 4. นำข้อมูลจากการเลือกตอบแบบสอบถามมาแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ความรุนแรงของปัญหา แล้วสรุปสภาพปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้านของการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 - ระยะที่ 2 นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราวิเศษ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
1. ผู้วิจัยนำประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละด้านจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาเป็นหัวข้อการสัมภาษณ์
 2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 3. ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน
 4. นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผล เพื่อนำมาเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน ของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ คือ เป็นปัญหา กับ ไม่เป็นปัญหา

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการโรงเรียนของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 สักเคราะห์ โดยการเชื่อมโยงกับหลักการและทฤษฎี เพื่อนำมาเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา
2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
3. ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของการบริหารจัดการโรงเรียนของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา หลักการ ทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาคำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือในครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย
4. สร้างเครื่องมือ
5. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
6. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

7. คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ 0.99
8. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข
9. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

แบบสัมภาษณ์

การเลือกเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์จากผู้บริหารโรงเรียนของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทำให้ทราบสภาพปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้านของการบริหารงาน 4 งาน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป นำประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละด้าน มาเป็นหัวข้อการสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และประเด็นที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละด้าน เพื่อครอบคลุมการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

5. นำเครื่องมือไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ว่ามีความเข้าใจตัวคำถาม และสามารถตอบคำถามตามที่ต้องการได้หรือไม่ โดยนำไปใช้ถามผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 2 คน

6. นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่นำไปทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ ส่งคำร้องขอหนังสือออกขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

7. นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์เชื่อมโยงกับหลักการและทฤษฎี โดยแบ่งการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย ออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา
2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
3. ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 62 คน ของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงวิทยาคม อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1

3. ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ซึ่งเป็นศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงวิทยาคม อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์
5. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาหาค่าความถี่และร้อยละ สรุปในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
6. ข้อมูลจากการเลือกตอบ การแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาจากคำร้อยละ ความรุนแรงของปัญหา โดยมีการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชัย ภาละกาล .2557,น.4)



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ไม่มีเลย	หมายถึง ไม่เป็นปัญหา
มากกว่า 0 – 25%	หมายถึง เป็นปัญหาน้อย
26 – 50%	หมายถึง เป็นปัญหาปานกลาง
51 – 75%	หมายถึง เป็นปัญหามาก
76 – 100%	หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด

7. ข้อมูลที่ได้จากการแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอพิจัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในการแก้ปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาสังเคราะห์ เชื่อมโยงกับหลักการและทฤษฎี เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis)
2. การหาค่าร้อยละ



842290337

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป

การบริหารจัดการโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน	ระดับสภาพปัญหา		
	ไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ)	เป็นปัญหา (ร้อยละ)	แปลผล
ด้านการบริหารงานวิชาการ	45.81	54.19	เป็นปัญหามาก
ด้านการบริหารงานบุคคล	46.77	53.23	เป็นปัญหามาก
ด้านการบริหารงบประมาณ	53.23	46.77	เป็นปัญหาปานกลาง
ด้านการบริหารงานทั่วไป	41.45	58.55	เป็นปัญหามาก
รวม	46.81	53.19	เป็นปัญหามาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์มี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 53.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือด้านการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 58.55 รองลงไปคือด้านการบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 54.19 ด้านการบริหารบุคคล ร้อยละ 53.23 และด้านการบริหารงานงบประมาณมีระดับปัญหาปานกลาง ร้อยละ 46.77

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์มี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตรดิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้	29	46.77	33	53.23	เป็นปัญหา มาก
2	การพัฒนาและส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	14	22.58	48	77.42	เป็นปัญหา มากที่สุด
3	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	10	16.13	52	83.87	เป็นปัญหา มากที่สุด
4	การจัดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของโรงเรียน	29	46.77	33	53.23	เป็นปัญหา มาก
5	การจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาและกระบวนการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียน	33	53.23	29	46.77	เป็นปัญหา ปานกลาง
6	การพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่ง เรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหา ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
7	การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย และเหมาะสมกับ ผู้เรียน	26	41.94	36	58.06	เป็นปัญหา มาก
8	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหา มากที่สุด
9	การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	48	77.42	14	22.58	เป็นปัญหา น้อย
10	การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้	44	70.97	18	29.03	เป็นปัญหา ปานกลาง
	รวม		45.81		54.19	เป็นปัญหา มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอยะผิง จังหวัดอุดรดิตริตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตริตต์ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 54.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ร้อยละ 83.87 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 82.26 และด้านการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 77.42



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 3 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะกับภารกิจของโรงเรียน	7	11.29	55	88.71	เป็นปัญหา มากที่สุด
2	การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรใน การปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	2	3.23	60	96.77	เป็นปัญหา มากที่สุด
3	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู	58	93.55	4	6.45	เป็นปัญหา น้อย
4	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	55	88.71	7	11.29	เป็นปัญหา น้อย
5	การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้าง ชั่วคราว	5	8.06	57	91.94	เป็นปัญหา มากที่สุด
6	การพัฒนา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหา มากที่สุด
7	การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจใน การทำงานให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหา ปานกลาง
8	การแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการครูใน เขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น	4	6.45	53	85.48	เป็นปัญหา มากที่สุด
9	การจัดทำทะเบียนประวัติของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	58	93.55	4	6.45	เป็นปัญหา น้อย
10	การกำกับ ติดตาม และนิเทศการ ปฏิบัติงาน	45	72.58	17	27.42	เป็นปัญหา ปานกลาง
	รวม		45.97		53.23	ปัญหา มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์มี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิติต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิติต์ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 53.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่ ด้านการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 96.77 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 91.94 และด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน ร้อยละ 88.71

ตารางที่ 4 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์มี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิติต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิติต์ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	การจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของ โรงเรียน	7	11.29	55	88.71	เป็นปัญหา มากที่สุด
2	การจัดสรรงบประมาณสอดคล้อง กับภารกิจที่ต้องดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการภายในโรงเรียน	8	12.90	54	87.10	เป็นปัญหา มากที่สุด
3	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกล ยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณของ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน	49	79.03	13	20.97	เป็นปัญหา น้อย
4	การกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้น และระยะยาวของโรงเรียน	44	70.97	18	29.03	เป็นปัญหา ปานกลาง
5	การบริหารงานการเงิน การบัญชี และจัดทำเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง	18	29.03	44	70.97	เป็นปัญหา มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
6	การวางแผนการจัดซื้อ และจัดหา พัสดุ	10	16.13	51	82.26	เป็นปัญหา มากที่สุด
7	การควบคุมบำรุงรักษา และ จำหน่ายพัสดุตามระเบียบแนว ปฏิบัติของทางราชการ	51	82.26	11	17.74	เป็นปัญหา น้อย
8	การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหา ปานกลาง
9	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ การจัดหารายได้และผลประโยชน์ ของโรงเรียน	49	79.03	13	20.97	เป็นปัญหา น้อย
10	การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้ งบประมาณของโรงเรียน	53	85.48	9	14.52	เป็นปัญหา น้อย
รวม		53.06		46.77		เป็นปัญหา ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิติต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิติต์ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีปัญหุปานกลาง ร้อยละ 46.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ร้อยละ 88.71 ด้านการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียน ร้อยละ 87.10 และด้านการวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ ร้อยละ 82.26

ตารางที่ 5 แสดงสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารา
รัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน และ การรับผู้เรียน	32	51.61	30	48.39	เป็นปัญหา ปานกลาง
2	การพัฒนาระบบ และเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	8	12.90	54	87.10	เป็นปัญหา มากที่สุด
3	การดำเนินงานธุรการ	3	4.84	59	95.16	เป็นปัญหา มากที่สุด
4	การส่งเสริมกิจการนักเรียน	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหา ปานกลาง
5	การประสานพัฒนาเครือข่าย การศึกษาระดับโรงเรียนและ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	18	29.03	44	70.97	เป็นปัญหา มาก
6	การประชาสัมพันธ์ ผลการ ดำเนินงานของโรงเรียน	36	58.06	26	41.94	เป็นปัญหา ปานกลาง
7	การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการ บริหารงานทั้ง 4 ด้านในโรงเรียน	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหา มากที่สุด
8	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	6	9.68	56	90.32	เป็นปัญหา มากที่สุด
9	การบริการสาธารณสุข	47	75.81	15	24.19	เป็นปัญหา น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับสภาพปัญหา				แปลผล
		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
10	การประสานงานกับชุมชน และ ท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการ ทางการศึกษาในเขตบริการของ โรงเรียน	56	90.32	6	9.68	เป็นปัญหา น้อย
	รวม		41.45		58.55	เป็นปัญหา มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 58.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่ ด้านการดำเนินงานธุรการ ร้อยละ 95.16 ด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ร้อยละ 90.32 และการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ร้อยละ 87.10

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำสภาพปัญหาที่มีสภาพปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป และนำมาสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ศึกษาานิเทศก์ ครูผู้สอน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชน แสดงผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงตัวอย่างข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ

“...มีการสนับสนุนให้ครูทำสื่อหรือนวัตกรรมใหม่ๆ แล้วหาเวทีประกวดสื่อ นวัตกรรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และมีการยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตรหรือรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน...” (ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัตน์)

“...สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นให้ได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในยุคปัจจุบัน การที่จะให้ครูเป็นศูนย์กลาง เรียนรู้จากครูเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องเรียนรู้จากสื่อต่างๆและสิ่งที่อยู่รอบตัวมากขึ้น และส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...” (ตัวแทนศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์)

“...ทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจจะมีเกม หรือเพลง เป็นต้น เพื่อปลุกฝังจิตสำนึกของนักเรียนด้วย แล้วสอนให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของแผนการเรียนรู้ สอนแบบ Coaching ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน...” (ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัตน์)

“...ครูและนักเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนกล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็น...” (ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัตน์)

“...ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อวิเคราะห์ตัวเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยด้านใด เพื่อได้รับพัฒนา รวมถึงการวิเคราะห์ผู้เรียน ทำให้เรารู้ว่าควรพัฒนานักเรียนไปในทิศทางไหน...” (ศึกษานิเทศน์)

“...จัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหามาพูดคุยกัน โดยให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูเรียนแบบ โดยใช้ครูต่อครู ห้องเรียนต่อห้องเรียน ทำให้เกิดเครือข่ายเหมือนเส้นใยแมงมุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...” (ตัวแทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1)

ด้านการบริหารงานบุคคล

“...กำหนดตัวผู้รับผิดชอบภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และระบุให้ชัดเจน ว่าใครจะรับผิดชอบเรื่องอะไร...” (ตัวแทนศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์)

“...มีโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร หรือคู่มือครู ครูสามารถเลือกตามความต้องการ แต่ความต้องการต้องมาจากสภาพปัญหาการจัดการห้องเรียน...” (ตัวแทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1)

“...นำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบคณะอื่น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง...” (ตัวแทนศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์)



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ด้านการบริหารงานงบประมาณ

“...โรงเรียนต้องจัดทำแผนงบประมาณตามโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยประเมินผลตามตัวชี้วัดอย่างจริงจัง โรงเรียนจะต้องแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลผลจากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ แล้วนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป...” (ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัศมี)

“...ผอ.จะต้องสร้างความตระหนักและคอยย้ำเตือนคุณครูทุกท่านว่าเราจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดเกี่ยวกับการเงินและพัสดุอย่างเคร่งครัด เพื่อความโปร่งใสและถูกต้อง มีหลัก ธรรมาภิบาล...” (ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัศมี)

ด้านการบริหารงานทั่วไป

“...การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานธุรการให้ชัดเจน มีกระบวนการขั้นตอนบอกไว้ ใครก็สามารถทำต่อได้ รวมถึงแบบฟอร์มงานต่างๆที่ให้ความสะดวกกับผู้ที่มาทำ ไม่จำเป็นต้องรอธุรการโรงเรียน...” (ตัวแทนศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์)

“...ธุรการต้องมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน จัดแยกงานเอกสารต่างๆให้เป็นหมวดหมู่ และต้องจัดทำอย่างเป็นปัจจุบันตลอดเวลา โดยมีผู้บริหารคอยควบคุม ดูแล กำกับ และติดตามอย่างต่อเนื่อง...” (ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัศมี)

“...นำเสนอ ขึ้นชมโรงเรียนดีๆ ที่สะอาด บรรยากาศสภาพแวดล้อมน่าอยู่ทางสื่อโซเชียล ไลน์ เฟสบุค เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหาร คณะครูและนักเรียน...” (ตัวแทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1)

“...จะมีการสำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้ใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา แล้วจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา...” (ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัศมี)

“...ต้องมีการพัฒนาครูที่รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการกิจ...” (ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายดารารัศมี)

2. ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนและข้อเสนอเชิงนโยบายดังต่อไปนี้



842290337

URU 1Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน และข้อเสนอเชิงนโยบาย

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
ด้านการบริหารงานวิชาการ		
1. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	1. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต การอบรม พัฒนารูปแบบครบวงจร แบบเฉพาะเจาะจงเน้นการพัฒนาทาง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเท่านั้น การอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดขึ้น การนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง	1. การผลักดันการจัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหามา พุดคุยกัน โดยให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูเรียนแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ
	2. ให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยด้านใด เพื่อได้รับพัฒนา รวมถึง การวิเคราะห์ผู้เรียน ทำให้เรารู้ว่าควร พัฒนานักเรียนด้านใด เมื่อสิ้นปี การศึกษาจัดให้ครูประเมินตนเองว่ามี การพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด และ มีการจัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหา มาพูดคุยกัน โดยให้มีครูแกนนำครู ต้นแบบ และครูเรียนรู้ตามต้นแบบ โดยใช้ครูต่อครู ห้องเรียนต่อห้องเรียนทำให้เกิดเครือข่ายเหมือนเส้นใยแมงมุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	2. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ ครูผู้สอนคิดค้น นำมา เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนกัน โดยอาจจะหาเวทีเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และมีการยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตร หรือ รางวัล เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจให้กับครูผู้สอน
		3. การสร้างความตระหนัก จิตวิญญาณและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมครูและ บุคลากรในโรงเรียนให้ พัฒนาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	<p>1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ของการใช้สื่อการเรียนการสอน สร้าง ข้อตกลงและวางแผนให้ครูจัดทำ สื่อการ เรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น แต่ละสาระการ เรียนรู้ โดยให้สามารถนำมาใช้ร่วมกัน อย่างน้อยคนละ 1 อย่างต่อภาคเรียน และนำมาลงทะเบียนสื่อ เพื่อใช้ร่วมกัน โดยให้ครูวิชาการโรงเรียนประสาน วางแผนร่วมกันกับครูผู้สอน โดยมีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อ และถือว่าเป็นผลงานในการพิจารณา ความดีความชอบ มีการร่วมมือสร้างสื่อ นวัตกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนใน เครือข่าย</p> <p>2. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่คิดค้น หาเวทีเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม โดยมีการยกย่องชมเชย มอบ เกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจให้ครูผู้สอน</p> <p>3. จัดให้มีการอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับ วิธีการใช้เทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรม เช่น DLIT DLTV โดยมีผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>4. การนิเทศสอนงาน (Coaching) ระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน เป็นกระบวนการ ช่วยเหลือให้ผู้บริหารและครู ได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ครู มีความสามารถ มีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น</p> <p>5. การพัฒนาหรือปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรและจัด แผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความ พร้อมความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน</p> <p>6. การจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan) และ รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เป็นการทบทวนการ ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่าน มาว่ามีประสิทธิภาพ และมี</p>
3. การพัฒนาและ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	<p>1. การปลูกจิตสำนึกให้ครูรักในการสอน รักในวิชาชีพของตนเอง ทำแผนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจจะมีเกม หรือเพลง เป็นต้น เพื่อ</p>	



842290337

URU :Thesiss 58551140103 thesiss / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
	<p>ปลูกฝังจิตสำนึกของนักเรียนด้วย</p> <p>2. สอนให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของแผนการเรียนรู้ สอนแบบ Coaching ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. ครูผู้สอนใช้การเรียนการสอนแบบ PBL ควรใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนกล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็น นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 ทุกคนต้องอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ต้องอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น คิดวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>4. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อาศัยหลักการ PLC แบบร่วมมือ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การมีการสะท้อนผลโดยผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน</p>	<p>คุณภาพเหมาะสมหรือไม่</p> <p>อย่างไร และอยู่ในระดับใด</p> <p>เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป</p> <p>7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยเน้นประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน และประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (Performance based) มีการทำวิจัยในชั้นเรียนจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการผู้เรียน</p> <p>8. การใช้วิธีการบูรณาการเรียนการสอน เช่น การใช้การเรียนการสอนแบบ PBL (Problem-based Learning)</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
ด้านการบริหารงานบุคคล		
1. การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1. มีข้อมูลหรือสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลัง ว่ามีนักเรียนกี่คน ครูผู้สอนกี่คน สาขาใดขาด โดยโรงเรียนต้องกำหนดความต้องการครูตามความรู้ความสามารถ และวิชาเอก ในการดำเนินการเรื่องการจัดหาอัตรากำลังจะสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาเอกที่สพฐ. กำหนด 2. มอบหมายภาระงานครู โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการปฏิบัติในสายงาน มีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินแบบเข้มข้น	1. การกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์จัดหาอัตรากำลัง สาขาที่มีความจำเป็น และขาดแคลนไว้ล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาการขาดอัตรากำลัง โดยใช้ครูผู้ทรงคุณค่ามาช่วยสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ที่ไม่กำหนดโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน เพื่อช่วยเหลือครูขาดแคลนอย่างแท้จริง
2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	1. ยึดหลักธรรมาภิบาล นิติธรรม และระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด มีคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ปลอดภัยจากการฉ้อโกง มีเส้นสาย 2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณา โรงเรียนมีการระบุความต้องการครูที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาครูล้น	2. การดำเนินการวางแผนเพื่อให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเองว่าตนเองเหมาะสมกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด และกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล 3. การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเองว่าตนเองเหมาะสมกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
3. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน	<p>1. มีการประชุมเพื่อให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเอง ว่าตนเองเหมาะกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด แล้วกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน</p> <p>2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกียรติบุคคล และเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ มอบหมายงานกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากร พัฒนาคณะพัฒนางาน หรือสอนงานให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม</p> <p>3. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p>	
ด้านการบริหารงานงบประมาณ		
1. การจัดทำแผนงบประมาณ/แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน	<p>1. โรงเรียนควรจัดทำแผนงบประมาณตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยประเมินผลตามตัวชี้วัดอย่างจริงจัง โดยในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ</p> <p>2. โรงเรียนจะต้องแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลผลจากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ</p>	<p>1. การจัดทำแผนงบประมาณ มีการวิเคราะห์และจัดทำแผน ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนหยุดที่จะสร้าง แล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขึ้น เปลี่ยนมาปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษาอาคารสถานที่ แทนการก่อสร้างใหม่</p>



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
	แล้วนำเสนอคณะกรรมการ สถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะนำไปใช้ใน การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ต่อไป ซึ่งแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ การประจำปีต้องปรับป้อยตามนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือนโยบาย ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	2. การปฏิบัติตาม กฎระเบียบสำนักงาน นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ พัสดูอย่างเคร่งครัดและ โปร่งใส
2. การจัดสรร งบประมาณสอดคล้อง กับภารกิจที่ต้อง ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการภายใน โรงเรียน	1. การเสนอขอจัดตั้งงบประมาณต้อง เสนอตามความต้องการของโรงเรียนเป็น หลัก โรงเรียนจะได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการตามแผนการได้ 2. ส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศของ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณตามลำดับ ความสำคัญของงาน โดยที่ให้งาน วิชาการสำคัญที่สุด และตามความ จำเป็นเร่งด่วน ตามลำดับ ใช้ งบประมาณอย่างคุ้มค่า	
3. การวางแผนการ จัดซื้อ และจัดหาพัสดุ	1. ทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้ เป็นปัจจุบัน แล้วมาพิจารณาว่าโรงเรียน ควรมีอะไรบ้าง ขาดเหลืออะไรแล้ว เรียงลำดับความสำคัญว่าโรงเรียนควร จัดหาอะไรก่อน เนื่องจากงบประมาณมี อยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ได้ของที่มีคุณภาพ 2. ศึกษาทำตามแนวทาง ระเบียบพัสดุ เป็นสำคัญ มีคณะกรรมการติดตาม โรงเรียนเพื่อป้องกันการทุจริตเพื่อให้เกิด ความโปร่งใสคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด	



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
ด้านการบริหารงานทั่วไป		
1. การดำเนินงาน ธุรการ	<p>1. เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กจะมีเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ที่ใช้ระบบวน 3 วันจะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน 1 วัน เพราะเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ต้องรับผิดชอบ 3 โรงเรียน ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง จึงต้องมีการกำหนดตัวผู้รับผิดชอบงานธุรการของโรงเรียนอย่างชัดเจน</p> <p>2. ควรจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของธุรการเพื่อที่ว่าเมื่อธุรการไม่อยู่ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนก็สามารถดำเนินงานต่อได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. มีการนำสื่อและเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงานธุรการ และธุรการจะต้องมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน จัดแยกงานเอกสารต่างๆให้เป็นหมวดหมู่ และต้องจัดทำอย่างเป็นปัจจุบันตลอดเวลา โดยมีผู้บริหารคอยควบคุม ดูแล กำกับ และติดตามอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนหยุดที่จะสร้างแล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขั้น เปลี่ยนมาปรับปรุงซ่อมแซม ดูแลรักษาอาคารสถานที่ แทนการก่อสร้างใหม่</p> <p>2. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของงานธุรการ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่รับหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ธุรการสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>4. การพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ</p>
2. การบริหารจัดการ อาคารสถานที่ และ สภาพแวดล้อม	<p>1. เริ่มจากการหยุดที่จะสร้าง แล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขั้น วิเคราะห์อาคารสถานที่ที่มีปัญหาว่าชำรุดตรงไหนอย่างไร ดำเนินการศึกษาวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาอาคารเรียน อาคาร</p>	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
	<p>ประกอบและแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยการกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติในแต่ละปีการศึกษา</p> <p>2. อาคารเรียน อาคารประกอบทุกหลังต้องได้รับดูแลให้สวยงาม อาคารที่ทรุดโทรมต้องทำการปรับปรุงซ่อมแซมในทันที เพื่อให้สามารถใช้งานได้และไม่เป็นอันตรายต่อผู้เรียน</p> <p>3. จัดสรรงบประมาณ เน้นให้โรงเรียนสะอาด ห้างน้ำดี ฝักนักเรียนให้มีความรักสะอาด รักสะอาด ส่วนภูมิทัศน์ต้องทำการปรับปรุงให้ดูเหมาะสม สวยงามและร่มรื่น โดยจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการให้กับผู้รับผิดชอบไปดำเนินงาน มีการให้ศึกษานิเทศก์ กำกับ ติดตาม แล้วนำเสนอโรงเรียนที่สะอาดลงทางสื่อเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรภายในโรงเรียน</p> <p>4. ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน</p>	
<p>3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน</p>		<p>1. มีสำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้ใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา</p> <p>2. จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบฐานข้อมูลของ</p>



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	แนวทาง	ข้อเสนอเชิงนโยบาย
	สถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา 3. มีการพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบ ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติการกิจ และประเมิน ประสงานงานระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็น ระยะ ๆ	

จากตารางที่ 6 ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่าย
กลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 1 ทั้ง 3 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 การผลักดันการจัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหามาพูดคุยกัน โดยให้มีครูแกนนำ
ครูต้นแบบ และครูเรียนแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ครูผู้สอนคิดค้น นำมา
เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนกัน โดยอาจจะหาเวทีเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และมีการยกย่องชมเชย มอบ
เกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน

1.3 การกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์จัดหาอัตรากำลัง สาขาที่มีความ
จำเป็น และขาดแคลนไว้ล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาการขาดอัตรากำลัง โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน เพื่อ
ช่วยเหลือครูขาดแคลนอย่างแท้จริง

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณ มีการวิเคราะห์และจัดทำแผน ส่งเสริมสนับสนุนให้
โรงเรียนหยุดที่จะสร้าง แล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขึ้น เปลี่ยนมาปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษา
อาคารสถานที่ แทนการก่อสร้างใหม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2.1 การสร้างความตระหนักจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 การนิเทศสอนงาน (Coaching) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2.3) การดำเนินการวางแผนเพื่อให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเอง ว่าตนเองเหมาะกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด และกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

2.4 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของงานธุรการ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่รับหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ธุรการ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุดังเคร่งครัดและโปร่งใส

2.6 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

3.1 การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร และอยู่ในระดับใด เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยเน้นประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน และประเมินจากการทำงานจริง (Performance based) มีการทบทวนในชั้นเรียนจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการผู้เรียน

3.4 การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจของระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

3.5 การใช้วิธีการบูรณาการการเรียนการสอน เช่น การใช้การเรียนการสอนแบบ PBL
(Problem-based Learning : การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน)



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียน และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์ อำเภอฟิซัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตัวแทนชุมชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 และศึกษานิเทศก์ รวมทั้งสิ้น 65 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 57 คน รวม 62 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัดจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน ครูผู้สอนจำนวน 2 คน และครูผู้สอนตัวแทนชุมชนจำนวน 1 คน รวม 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ปะการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์ อำเภอฟิซัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์ อำเภอฟิซัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 53.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือด้านการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 58.55 รองลงไปที่ด้านการบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 54.19 ด้านการบริหารบุคคล ร้อยละ 53.23 และด้านการบริหารงานงบประมาณมีระดับปัญหาลดลง ร้อยละ 46.77 พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

- 1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 54.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปที่เรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ร้อยละ 83.87 ด้านการส่งเสริมให้มี



842290337

URU -Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 82.26 และ
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 77.42

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 53.23
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่
ด้านการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
ร้อยละ 96.77 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 91.94 และด้านการวิเคราะห์และ
วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน ร้อยละ 88.71

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีปัญหาปานกลาง
ร้อยละ 46.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่า
ร้อยละ ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด
ความสำเร็จของโรงเรียน ร้อยละ 88.71 ด้านการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนิน
ตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียน ร้อยละ 87.10 และด้านการวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ
ร้อยละ 82.26

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ร้อยละ 58.55
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดและรองลงไปโดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละ ได้แก่
ด้านการดำเนินงานธุรการ ร้อยละ 95.16 ด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
ร้อยละ 90.32 และการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ร้อยละ 87.10

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารา
รัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1 การผลักดันการจัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหาพุดคุยกัน โดยให้มีครู
แกนนำ ครูต้นแบบ และครูเรียนแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ

2.1.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ครูผู้สอนคิดค้น นำมา
เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนกัน โดยอาจจะหาเวทีเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และมีการยกย่องชมเชย มอบ
เกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน

2.1.3 การกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์จัดหาอัตรากำลัง สาขาที่มี
ความจำเป็น และขาดแคลนไว้ล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาการขาดอัตรากำลัง โดยใช้ครูผู้ทรงคุณคามา
ช่วยสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ที่ไม่กำหนดโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน เพื่อช่วยเหลือครูขาด
แคลนอย่างแท้จริง



842290337

2.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณ มีการวิเคราะห์และจัดทำแผน ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนหยุดที่จะสร้าง แล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขึ้น เปลี่ยนมาปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษาอาคารสถานที่ แทนการก่อสร้างใหม่

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2.2.1 การสร้างความตระหนักจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 การนิเทศสอนงาน (Coaching) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2.2.3 การดำเนินการวางแผนเพื่อให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเอง ว่าตนเองเหมาะกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด และกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ร่วมกันอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

2.2.4 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของงานธุรการ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่รับหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ธุรการ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส

2.2.6 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

2.3.1 การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

2.3.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่ามีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร และอยู่ในระดับใด เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

2.3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยเน้นประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน และประเมินจากการทำงานจริง (Performance based) มีการทำวิจัยในชั้นเรียนจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการผู้เรียน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

2.3.4 การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจของระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.3.5 การใช้วิธีการบูรณาการการเรียนการสอน เช่น การใช้การเรียนการสอนแบบ PBL (Problem-based Learning : การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิติล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิติล เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิติล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิติล เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วิรสัฒนา (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล มีสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุดคือ ด้านการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และรองลงมาคือ ด้านการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี สมณา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การ

บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2549 พบว่า ด้านการบริหารกำลังคน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการศึกษาภาพแวดล้อมภายในหรือภาพรวมของโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดนโยบายการจัดการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก รองลงมาคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านบุคลากรอย่างชัดเจน และตรวจสอบ ปรับปรุงแผนการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนาของโรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ การที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนและขาดครูที่สอนตรงสาขาวิชาเอก

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุดคือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน และรองลงมาคือ ด้านการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียน และด้านการวางแผนจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา กิ่งสอน (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหา โดยเรียงลำดับ คือ 1. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียน 2. การจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน 3. การบริหารงานการเงิน การบัญชี และจัดทำเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นปัญหามาก ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุดคือ ด้านการดำเนินงานธุรการ และรองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 พบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือ เพื่อให้บริการสาธารณะ ภาครัฐ และองค์กรเอกชนที่เหมาะสม และโรงเรียนมีการส่งเสริมและประสานงานในการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราษฎร์มี อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1 การผลักดันการจัด PLC เครือข่าย เพื่อนำปัญหามาพูดคุยกัน โดยให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูเรียนแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายจัด PLC เป็นนโยบายใหม่ที่ยังไม่มียางานวิจัยที่ปรากฏ

2.1.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ครูผู้สอนคิดค้น นำมาเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนกัน โดยอาจจะหาเวทีเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และมีการยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทองธรรมชาติ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาครูวิชาการด้านการผลิตสื่อให้เพิ่มขึ้น เพราะครูส่วนมากยังขาดการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เป็นลำดับแรก

2.1.3 การกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์จัดหาอัตรากำลัง สาขาที่มีความจำเป็น และขาดแคลนไว้ล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาการขาดอัตรากำลัง โดยใช้ครูผู้ทรงคุณคามาช่วยสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ที่ไม่กำหนดโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน เพื่อช่วยเหลือครูขาดแคลนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทองธรรมชาติ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดบุคลากรให้ครบชั้นทุกโรงเรียน เพื่อคุณภาพในการบริหารจัดการเป็นลำดับที่สอง

2.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณ มีการวิเคราะห์และจัดทำแผน ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนหยุดที่จะสร้าง แล้วหันกลับมาดูแลสิ่งที่มีอยู่ในดีขึ้น เปลี่ยนมาปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษาอาคารสถานที่ แทนการก่อสร้างใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านบริหารงบประมาณ ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วม ประชุม ปรึกษาหารือ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2.2.1 การสร้างความตระหนักจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทองธรรมชาติ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนา
ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ โดยการ
ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า แนวทางบริหารด้าน
บริหารบุคคล ต้องมีการสร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ

2.2.2 การนิเทศสอนงาน (Coaching) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
ปรียาภัสสร เส็งเส (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัย
พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ให้มีการประชุมชี้แจง วางแผน แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงาน
ดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศ

2.2.3 การดำเนินการวางแผนเพื่อให้ครูวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเอง
ว่าตนเองเหมาะกับงานและภารกิจของโรงเรียนด้านใด และกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร
ร่วมกันอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า
แนวทางการบริหารด้านบริหารบุคคล มีการแบ่งหน้าที่กันตามความรู้ความสามารถและความสนใจ มี
การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งภายในโรงเรียน

2.2.4 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของงานธุรการ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรภายใน
โรงเรียนที่รับหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ธุรการ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ทองธรรมชาติ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนว
ทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป คือการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน
และครูที่รับผิดชอบงานธุรการ และจัดสรรธุรการให้ครบทุกโรงเรียน

2.2.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุอย่าง
เคร่งครัดและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง
ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 4 พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบริหารงบประมาณ ทุกฝ่ายมี
ส่วนร่วม ประชุม ปรีกษาหารือ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดสรรเงินงบประมาณ

ในแต่ละโครงการ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส จัดทำเอกสารทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอกสารการจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

2.2.6 การจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วีรวัฒนา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของ สถานศึกษา

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

2.3.1 การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทสร เส็งเส (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี ด้านการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องการจัดทำคู่มือหลักสูตรสำรวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ การนิเทศติดตามและการจัดให้มีเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และด้านกระบวนการเรียนการ สอน ให้มีการจัดสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ ท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน และนิเทศติดตามผล

2.3.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่ามี ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร และอยู่ในระดับใด เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556) ได้ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้าน บริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา โดย ศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต การอบรม สัมมนา จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น นำคณะครูไป ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบละชั้น โรงเรียนแกนนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบท



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ของโรงเรียน ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และเมื่อสิ้นปีการศึกษาจัดให้ครูประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด

2.3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยเน้นประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน และประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (Performance based) มีการทำวิจัยในชั้นเรียนจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วีรสันนา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา นิเทศการเรียนการสอนแก่ครูโดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

2.3.4 การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจของระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วีรสันนา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.3.5 การใช้วิธีการบูรณาการเรียนการสอน เช่น การใช้การเรียนการสอนแบบ PBL (Problem-based Learning : การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วีรสันนา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรมีการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1 สามารถนำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1 ไปเป็นแนวทางบริหารจัดการศึกษา และจัดประชุม เพื่อสร้างความเข้าใจถึงบริบทการจัดการศึกษาของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ และร่วมกันกำหนดทิศทางการบริหารจัดการร่วมกัน

2. ควรนำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ คู่มือ เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำไปใช้ต่อไป โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research Development:R&D) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์เขต 1 และหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยการศึกษาแบบเชิงลึกในแต่ละด้าน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

บรรณานุกรม

- กนิษฐา สนลอย. (2544). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาทางการบริหารงานของโรงเรียนที่จัดการศึกษา 3 ระดับในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- กรมสามัญศึกษา. (2546). คู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง'46. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงการคลัง. (2548). การบริหารงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- _____ (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ.
- _____ (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____ (2546). สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กาญจนา พงษ์ใหม่. (2541). การศึกษาปัญหาความต้องการ และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ใค้ยู่ฮะมอเตอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิติมา ปริดีติลล. (2540). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____ (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ อักษรภาพิพัฒน์.
- คณิง สายแก้ว (2549). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุไรรัตน์ กรงาม. (2556). ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2549). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, บัณฑิตศึกษา

ฐปนพรพรช ฤกษ์เปลี่ยน. (2548). *ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนกีฬาตามแนวปฏิรูปการศึกษา.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ณรงค์ สัจพันธ์. (2541). *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1-8.*

นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

दनัย เทียนพุ่ม. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ทศนา เขมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.*

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธรรมรส โชติบุญชู. (2546). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ*

ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นที แก้วสีขาว. (2547). *ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี*

เขต 2 ต่อการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชชนครินทร์.

นภดล พูลสวัสดิ์. (2551:ก). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*

สุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บังอร จันกรม. (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บัญชา ภูทองเมฆ. (2549). *กระบวนการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ.* มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

บุญชัย ภาละกาล. (2557). *การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในกระบวนการดำเนินงานอนามัยชุมชน*

บทเรียนในการนำทฤษฎีสู่การฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในชุมชน. วารสารพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข ปีที่ : 24, 4.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *นโยบายและการวางแผน: หลักการทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: เนติกุล.

ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ*

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535 ก). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

(2535 ข). *การนิเทศการสอน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปรียาภัสสร เส็งเส. (2553). การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ผกา แสงสุวรรณ. (2536). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- ผุสดี สมณา. (2550). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรณรัตน์ ดลชนเจริญวัฒน์. (2558). บทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ไพศาล เสือพันธ์. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. (2535). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษาหน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานโรงเรียนบ้านค่าบง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รจนา ทองธรรมชาติ. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิร ภูสาระและจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- วิจิต กามันตะคุณ. (2552). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ อักษราพัฒนา.
- วิไล ธนวิวัฒน์. (2541). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิณา กิ่งสอน. (2555). *ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศตพร บุรณ์เจริญ. (2559). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2544). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2540). *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2559). *ระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ว่าด้วยเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2559. อุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____ (2554). *การดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริลักษณ์ แพรพรม. (2550). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุคนธา คงศีล และ สุขุม เขียมตน. (2560). *การวิจัยนโยบาย คืออะไรและทำอย่างไร*. วารสารบริหารงานสาธารณสุข, 60.

- สุภารัตน์ วีรพัฒน์. (2550). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุระพงษ์ นามจำปา. (2553). *การบริหารงานทั่วไป*. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/414216>
- เสนะ ดิยาวีฬ (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2525). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มิตรครุ.
- องค์การ อินทร์มพรรย์. (2527). *เอกสารประกอบการสอน ชุดการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อำนวยการ อาร. (2542). *การบริหารโรงเรียน*. ฉะเชิงเทรา: สำนักส่งเสริมวิชาการวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา.
- อำนาจ จันทร์แป้น. (2532). *การพัฒนาหลักสูตรสู่ทฤษฎีสู่การปฏิบัติระดับโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะศึกษาศาสตร์.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel : The Management of People at Work*. New York Macmillan Company.
- Dukeshire S. and Thurlow J. (2002). *Understanding the link between research and policy*. (NS: Rural communities impacting policy project), Atlantic Health Promotion Research Centre at Dalhousie University.
- Dye, T. R. (1981). *Understanding public policy*. Englewood Cliffs. N.J Prentice Hall.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.Ltd.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York McGraw – Hill.
- Greenwood. (1995). *Management and Organizational Behavior*. (An Interdisciplinary Approach), Ohio : South-Western.
- Nigro, F. A. (1958). *Public Personnel Administration*. New York Henry Holt B co.



ภาคผนวก



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq : 17

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายนิรติ โปรงแสง รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1
2. นายรัฐภูมิ อ่อนแพง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสัก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1
3. นางจรรุณี เตือนหงาย ครูผู้ทรงคุณค่า โรงเรียนบ้านท่าสัก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1
4. ผศ.ดร.พิมพกา ธรรมสิทธิ์ คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
5. ผศ.ดร.ชัชภูมิ สีชมพู อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์





ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



842290337

URU iThesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายนิติ โปรงแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงระวี อําเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยกแก้ว กมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวกุทธิ์ จันจัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๕๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๕๘

นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ปี ค.ศ. ๐๕๓๕ ๑๐/๖๑๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๑๓๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายนัฐดี อ่อนแพะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮิมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคารารักษ์มี อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พยกแก้ว กมลวาทะ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ชวนฤทธิ์ จินจิ้น)

คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร : ๕๕๖๖ ๒๒๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒๒๒

โทรสาร : ๐๕๕๖๖ ๒๒๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒๒๒

นางศ. น.ประภัสสร ฮิมินกุล ๐๕๕๖๖ ๒๒๒๒ ๒๒ ๒๒๒๒



842290337

URU iThesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

อ เมือง ุ อุดรดิตต์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางจารุณี เตือนหงาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน ๑ ชุด
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮิมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการ
บริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคารารักษ์มี อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตต์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวประภัสสร ฮิมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



842290337



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
อ เมือง จ.อุดรดิตต์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮิมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงเรื่อ อําเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวประภัสสร ฮิมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



842290337



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการ
บริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงเรียม อําเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ทยกแก้ว กมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคของการบริหารจัดการโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยจะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความถูกต้องและครบถ้วน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ครูผู้สอน

อื่นๆ

3. คุณวุฒิทางการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ
อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
จำนวน 40 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน
ของโรงเรียนท่านตามความเป็นจริง

ที่	ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับปัญหา	
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา
ด้านการบริหารงานวิชาการ			
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้		
2	การพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ		
3	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		
4	การจัดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ โรงเรียน		
5	การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการ นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน		
6	การพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา ท้องถิ่น		
7	การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้ วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน		
8	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้		
9	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น		
10	การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้		

ที่	ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับปัญหา	
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา
ด้านการบริหารงานบุคคล			
11	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน		
12	การเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		
13	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู		
14	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน		
15	การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว		
16	การพัฒนา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านตนเอง		
17	การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา		
18	การแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น		
19	การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน		
20	การกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงาน		
ด้านการบริหารงานงบประมาณ			
21	การจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน		
22	การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียน		
23	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน		
24	การกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน		
25	การบริหารงานการเงิน การบัญชี และจัดทำเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง		

ที่	ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับปัญหา	
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา
26	การวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุ		
27	การควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุตามระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการ		
28	การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา		
29	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ การจัดหารายได้และ ผลประโยชน์ของโรงเรียน		
30	การกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล การใช้งบประมาณของโรงเรียน		
ด้านการบริหารงานทั่วไป			
31	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน และการรับผู้เรียน		
32	การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของ โรงเรียน		
33	การดำเนินงานธุรการ		
34	การส่งเสริมกิจการนักเรียน		
35	การประสานพัฒนาเครือข่ายการศึกษาระดับโรงเรียนและ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา		
36	การประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของโรงเรียน		
37	การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในโรงเรียน		
38	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม		
39	การบริการสาธารณสุข		
40	การประสานงานกับชุมชน และท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขต บริการของโรงเรียน		

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง
ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน
กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล
 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.

สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

2) ตำแหน่ง

3) วุฒิทางการศึกษา

4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย
 จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ด้านการบริหารงานวิชาการ

1) ท่านมีแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ
 การศึกษาอย่างไร

2) ท่านมีแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการบริหารงานบุคคล

1) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆให้เหมาะสมกับความรู้อาสมารถได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



2) ท่านมีแนวทางการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียนอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการให้มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



2) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียนอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการวางแผนการจัดซื้อ และจัดหาพัสดุอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการบริหารงานทั่วไป

1) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานธุรการอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....





ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1. นายอมรศักดิ์ ปิ่นทอง ศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์
2. นายซัชชัย ทับทิมอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรดิตถ์ เขต 1
3. นายสมเด็ยว เกตุอินทร์ ศึกษาพิเศษ
4. นายรัฐภูมิ อ่อนแพง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสัก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
5. นางนาคยา เกตุวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชำหนึ่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
6. นายอกนิษฐ์ ขำวีระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชำสอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
7. นายวสันต์ ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชำตก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
8. นายดิเรก สวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดารา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
9. นายสุมินทร์ ระโส รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสะโม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
10. นางจำเนียร กล่อมทอง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเต่าไหเหนือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
11. นางจารุณี เดือนหงาย ครูผู้ทรงคุณค่า โรงเรียนบ้านท่าสัก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์



842290337

URU iThesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อเนกิมหาคุณธรรม

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบาย
บริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนคารารักษ์มี อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุดรธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว
กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้ นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน เพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงาน นัดหมายตามวัน เวลา และ
สถานที่ ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๕๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๕๘

นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๕๒-๔



842290337

URU eThesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

842290337



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาคอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร อิมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรม อำเภอกุดชุมห่อ จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวประภัสสร อิมินกุล เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงาน นัดหมายตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวประภัสสร อิมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณครูจารุณี เดือนทนาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดงารักษ์ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงาน นัดหมายตามวัน เวลา และ สถานที่ ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจिन)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวประภัสสร ฮีมินกุล ๐-๘๒๑๖-๑๓๔๒-๔



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1							
1	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2							
1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / rev: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา การจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1							
1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2							
1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17



ภาคผนวก ช
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv : 12062562 14:47:10 / seq: 17

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงได้ดังตาราง ดังนี้
ตาราง แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 62)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	33.87
หญิง	41	66.13
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	5	8.06
ครูผู้สอน	57	91.94
อื่นๆ	-	-
3. คุณวุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	51	82.26
ปริญญาโท	11	17.74
ปริญญาเอก	-	-
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	15	24.19
ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี	19	30.65
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	28	45.16

จากตาราง พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 66.13 เพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 ด้านตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 91.94 ผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ด้านคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 82.26 และวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.74 ด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมาคือ ประสบการณ์ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.65 และประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19



ภาคผนวก ซ
ตารางสรุประดับสภาพปัญหาการบริหารงาน 4 ด้าน



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ระดับสภาพปัญหา ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอนิคม จังหวัดอุดรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	จำนวนคน ที่ไม่เป็นปัญหา	ร้อยละ	จำนวนคน ที่เป็นปัญหา	ร้อยละ	แปลผล
1	29	46.77	33	53.23	เป็นปัญหามาก
2	14	22.58	48	77.42	เป็นปัญหามากที่สุด
3	10	16.13	52	83.87	เป็นปัญหามากที่สุด
4	29	46.77	33	53.23	เป็นปัญหามาก
5	33	53.23	29	46.77	เป็นปัญหาปานกลาง
6	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหาปานกลาง
7	26	41.94	36	58.06	เป็นปัญหามาก
8	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหามากที่สุด
9	48	77.42	14	22.58	เป็นปัญหาน้อย
10	44	70.97	18	29.03	เป็นปัญหาปานกลาง
	รวม	458.06	รวม	541.94	
	ร้อยละ	45.81	ร้อยละ	54.19	เป็นปัญหามาก



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

ระดับสภาพปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตารารัศมี อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	จำนวนคน ที่ไม่เป็นปัญหา	ร้อยละ	จำนวนคน ที่เป็นปัญหา	ร้อยละ	แปลผล
1	7	11.29	55	88.71	เป็นปัญหามากที่สุด
2	2	3.23	60	96.77	เป็นปัญหามากที่สุด
3	58	93.55	4	6.45	เป็นปัญหาน้อย
4	55	88.71	7	11.29	เป็นปัญหาน้อย
5	5	8.06	57	91.94	เป็นปัญหามากที่สุด
6	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหามากที่สุด
7	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหาปานกลาง
8	4	6.45	53	85.48	เป็นปัญหามากที่สุด
9	58	93.55	4	6.45	เป็นปัญหาน้อย
10	45	72.58	17	27.42	เป็นปัญหาปานกลาง
	รวม	459.68	รวม	532.26	
	ร้อยละ	45.97	ร้อยละ	53.23	เป็นปัญหามาก



842290337

ระดับสภาพปัญหา ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราธรรมิ อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	จำนวนคน ที่ไม่เป็นปัญหา	ร้อยละ	จำนวนคน ที่เป็นปัญหา	ร้อยละ	แปลผล
1	7	11.29	55	88.71	เป็นปัญหามากที่สุด
2	8	12.90	54	87.10	เป็นปัญหามากที่สุด
3	49	79.03	13	20.97	เป็นปัญหาน้อย
4	44	70.97	18	29.03	เป็นปัญหาปานกลาง
5	18	29.03	44	70.97	เป็นปัญหามาก
6	10	16.13	51	82.26	เป็นปัญหามากที่สุด
7	51	82.26	11	17.74	เป็นปัญหาน้อย
8	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหาปานกลาง
9	49	79.03	13	20.97	เป็นปัญหาน้อย
10	53	85.48	9	14.52	เป็นปัญหาน้อย
	รวม	530.65	รวม	467.74	
	ร้อยละ	53.06	ร้อยละ	46.77	เป็นปัญหาปานกลาง



842290337

ระดับสภาพปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารจัดการโรงเรียน
 กรณีศึกษา เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนตารารักษ์มี อำเภอนิคม จังหวัดอุดรดิตถ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ข้อที่	จำนวนคน ที่ไม่เป็นปัญหา	ร้อยละ	จำนวนคน ที่เป็นปัญหา	ร้อยละ	แปลผล
1	32	51.61	30	48.39	เป็นปัญหาปานกลาง
2	8	12.90	54	87.10	เป็นปัญหามากที่สุด
3	3	4.84	59	95.16	เป็นปัญหามากที่สุด
4	40	64.52	22	35.48	เป็นปัญหาปานกลาง
5	18	29.03	44	70.97	เป็นปัญหามาก
6	36	58.06	26	41.94	เป็นปัญหาปานกลาง
7	11	17.74	51	82.26	เป็นปัญหามากที่สุด
8	6	9.68	56	90.32	เป็นปัญหามากที่สุด
9	47	75.81	15	24.19	เป็นปัญหาน้อย
10	56	90.32	6	9.68	เป็นปัญหาน้อย
	รวม	414.52	รวม	585.48	
	ร้อยละ	41.45	ร้อยละ	58.55	เป็นปัญหามาก



ประวัติย่อผู้วิจัย



842290337

URU :Thesis 58551140103 thesis / recv: 12062562 14:47:10 / seq: 17

