



ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

The Efficiency of School Administration According to the Perception of Executives
and Teachers in The Secondary Educational Service Area Office Pattani

มุฮามัดตอยุดิน เจ๊ะแว^{1*} และ นวรัตน์ ไวมง²

Muhamadtoyudin Che-Wae^{1*} and Navarat Waichomp²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: November 27, 2021; Revised: December 8, 2021; Accepted: December 21, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 3) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู และ 4) ประมวลข้อเสนอนแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 28 คน และครู จำนวน 268 คน สุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ โดยการคำนวณเกณฑ์สัดส่วนและจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าทีอิสระ ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

3. ผลเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับภาพรวม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอนแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการตื่นตัวตลอดเวลาในการบริหารงานวิชาการให้มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีในการสอนให้ทันกับทุกสถานการณ์และอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีความโปร่งใส ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าแก่ตัวผู้เรียนให้มากที่สุด ด้านการบริหารงานบุคคล การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคลโดยการพัฒนาคณะกรรณการในองค์กรอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน และระดมภาคีเครือข่าย การดูแลทั้งระบบ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ผู้ให้กรติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293027@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 08-7899-0370)

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) study the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators, 2) study the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the teachers, 3) compare the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators with the teachers, and 4) propose suggestions concerning the efficiency of the administrators' school administration under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province. The samples of this research were 296 samples, divided into 28 school administrators and 268 under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province, selected by stratified random sampling. The research tool employed in this study was the questionnaire. The collected data were, then, analyzed through the package program and shown in frequencies, percentages, means, standard deviation, and t-test scores. The research found that:

1. the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had both overall and specific mean scores at the level of "very"

2. the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had both overall and specific mean scores at the level of "very"

3. The comparison of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had, yet the aspect of human resources administration had statistically significant difference at the score of .05.

4. The research suggestions concerning the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province were as follow: In terms of academic administration, the administrators should be always eager to have the academic administration flexible by applying technology in teaching up to date and planning systematically. In terms of budget management, the administrators should have the annual operational plan, which is focusing on the objectives, transparency, spend the budget for the students effectively. In terms of human resources administration, the administrators should realize and understand the management, continually support staff development and In terms of general administration, the administrators should build the local networks, collaborate networks, and monitor all the systems.

Keywords: The Efficiency of School Administration, According to the Perceptions of Administrators and Teachers, The Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนา



ประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพราะเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ มุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลูกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ด้านบริหารกิจการนักเรียนและด้านบริหารทั่วไป ดังนั้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปด้วยความมั่นคงในทุกองค์การต่ออาศัยปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 นี้ คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร แต่ละหน่วยงานจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพความรู้ ความสามารถและปัจจัยต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาโดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ ผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียนและ รอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณและ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ญัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรม, 2563) จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจงานทั้ง 4 ด้านไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดการจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า คุณภาพและความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นเช่นไรสถานศึกษาก็มักเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษาค้นหาค้นคว้าความรู้ กลยุทธ์และรูปแบบการบริหารแบบต่างๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ดังที่ ออสติน และเรนโนลด์ (Austin & Reynold, 1990; อ้างถึงใน กันตพัฒน์ มณฑา, 2562) ได้สรุปว่ากระบวนการบริหารของสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ เช่น สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้เยาวชนได้มีความรู้และด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากรายงานการวิจัยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาโดย พิณสุดา สิริธรรังศรี และคณะ (2556) เรื่องรูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีกฎหมาย



กฎเกณฑ์และระเบียบรับรองที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านงบประมาณ วิชาการ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป มีการจัดปัจจัยในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบริหารงบประมาณ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง การบริหารวิชาการ เช่น การกำหนดงานโครงสร้างของส่วนกลางบ่อยครั้งที่ไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปตามบริบทและความต้องการของทางวิชาการของสถานศึกษา การกำกับติดตามและประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2555; อ้างถึงใน พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2556) ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้น พื้นฐานยังคงมีปัญหและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรับรองความต้องการการพัฒนาประเทศและการรวมที่เป็นประชาคมอาเซียน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากขนาดและความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมและศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่า สถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่จะบริหารจัดการตามขนาดและความพร้อมของสถานศึกษา

ดังนั้น การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงานทั่วไป จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละสถานศึกษา ส่วนการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาในโรงเรียนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ พบว่า ยังมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งยังไม่สนับสนุนให้การบริหารในโรงเรียนคล่องตัว อาจเกิดความเหลื่อมล้ำ เช่น ปริมาณงานที่แตกต่างกันหรือการมอบหมายงานก็ยังมีปัญหา ดังนั้นการที่จะเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายแต่หลากหลายการปฏิบัตินั้น ยังต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนใหม่เพื่อให้เกิดความสมดุลและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและแทนที่กันได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษา ค้นคว้า องค์ความรู้ กลยุทธ์ และรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปและเมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดแล้วพบว่า ในปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อีกทั้งยังไม่สามารถนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาอันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่จะพยายามยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น (วรพงษ์ เถาว์ชาติ, 2557)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ที่สะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ผู้อื่นของครู มาเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงานทั่วไป ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานประสบผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

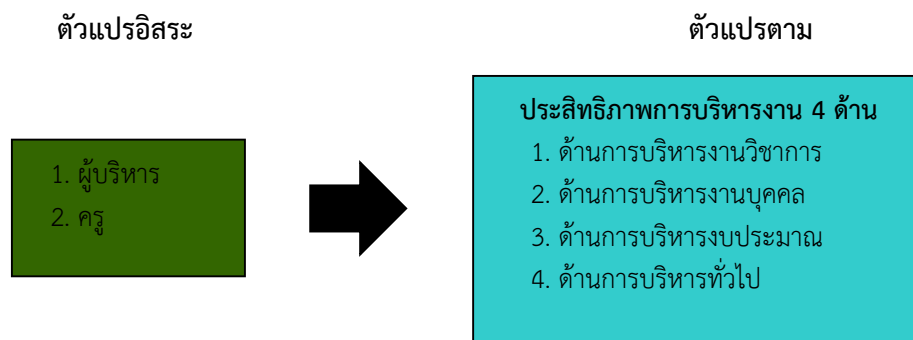
วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ญัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรม, 2563) โดยผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ที่สะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ผู้อื่นของครู มาเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานประสบผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ทั้ง 17 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครู จำนวน 892 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 923 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือประชากรทั้งหมด จำนวน 31 คน และ 2) ครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างครู ทั้งหมด จำนวน 268 คน จากการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการคำนวณเกณฑ์สัดส่วนและจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะแบบ



สำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 15 ข้อ 2) ด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ และ 4) ด้านบริหารทั่วไป จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 45 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาเฉพาะค่า IOC ที่มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 (อาชีวะชท์ ยีหะมะ, 2560) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการปรับแก้ตามคำชี้แนะและได้นำไปทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีเกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ .70 ขึ้นไป (Cronbach, 1990) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา 17 สถานศึกษา เพื่อแจกแบบสอบถามงานวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 28 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.32 รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (μ) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และตามการรับรู้ของครู ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test)



3. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการประมวลข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามโดยครอบคลุมข้อมูลดังนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 7) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 โดยสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดกลาง (120-719 คน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 และครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.45 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 89.18 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.37 โดยสังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (120-719 คน) จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.24

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง (n=28)			
	μ	σ	ระดับการรับรู้	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.21	.68	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.48	.66	มาก	1
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.44	.64	มาก	2
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.40	.60	มาก	3
รวม	4.38	.65	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงาน

บุคคล ($\mu = 4.48, \sigma = .66$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\mu = 4.44, \sigma = .64$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\mu = 4.40, \sigma = .60$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\mu = 4.21, \sigma = .68$)

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	กลุ่มตัวอย่าง (n = 268)			
	M	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	.69	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.24	.68	มาก	2
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.25	.66	มาก	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.23	.66	มาก	3
รวม	4.22	.67	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี อยู่ในระดับมาก (M=4.22, S.D.=.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ (M=4.25, S.D.=.66) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (M=4.24, S.D.=.68) ด้านการบริหารทั่วไป (M=4.23, S.D.=.66) และด้านการบริหารงานวิชาการ (M=4.17, S.D.=.69)

ตอนที่ 2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตารางที่ 3-4

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่	n	M	S.D.	t	p-value
โดยรวม	ผู้บริหาร	28	4.38	.47	1.573	.117
	ครู	268	4.22	.51		

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่						ผลการเปรียบเทียบ	t	p-value
	ครู (n=28)			ผู้บริหาร (n=268)					
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ			
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	.69	มาก	4.21	.68	มาก	ไม่แตกต่าง	.413	.680
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.24	.68	มาก	4.48	.66	มาก	แตกต่าง	2.182	.030*
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.25	.66	มาก	4.44	.64	มาก	ไม่แตกต่าง	1.722	.086
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.23	.66	มาก	4.40	.60	มาก	ไม่แตกต่าง	1.504	.134
รวม	4.22	.67	มาก	4.38	.65	มาก			

*p<.05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอนโยบายของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารควรมีการตื่นตัวตลอดเวลา ในการบริหารงานวิชาการให้มีความยืดหยุ่น และครู พบว่า การวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เห็นควรให้มีการจัดการและวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหาร พบว่า ควรจะมีแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีความโปร่งใส และครู พบว่า การจัดสรรงบประมาณควรมีการวางแผนงานและดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร พบว่า การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคล เช่น การมาปฏิบัติราชการ รวมทั้งการลา การย้าย การพัฒนาตนเอง และการรักษาวินัย และครู พบว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอและต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหาร พบว่า การพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนและระดมภาคีเครือข่าย การต้องดูแลทั้งระบบและรายงานระบบต่าง ๆ มากมาย และครู พบว่า การจัดสรรและสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนและควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน โดยด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิษา สมัครพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการ

คัดเลือกบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการออกจากราชการ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสรรหาอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ต้องให้มีความคล่องตัวมีอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมายและเพื่อใช้คนให้ เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความ ต้องการของหน่วยงานเพราะเมื่อคนมีคุณภาพมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่ เหมาะสม เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการ บริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้และ ความสามารถของบุคลากร รวมถึงผลการวิจัยของ วรพันธ์ เพชรบางกูร (2563) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ วรรณมา แซ่มพุทรา (2559) ได้ศึกษาการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้านเช่นกัน โดยด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ธนา กุลจรัสวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในการบริหารการเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสถานศึกษาได้ ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณไว้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และจัดทำแนวปฏิบัติกรรับเงินและจ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด ผลการค้นคว้า อิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการบริหารการเงินมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามากเนื่องจากผลของการ ปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อหน่วยงานหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเงินของหน่วยงานแล้ว จะทำให้หน่วยงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหาร การเงิน ซึ่งประกอบด้วยกรรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบและรายงานผล เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ เดช ดอนจันทร์โคตร (2560) ที่ได้กล่าวถึงการ บริหารการเงินเป็นกระบวนการในการวางแผน การดำเนินการเบิกจ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการ ดำเนินงานด้านการเงินของโรงเรียนทุกประเภททั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณซึ่งครอบคลุมถึงการ ขอเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาและการนำส่งเงิน การตรวจสอบและการรายงาน ถูกต้องและ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รัฐบาลจึงได้มีการ ปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น โดยให้สถานศึกษาซึ่งมี



หน้าที่ให้บริการ การศึกษาแก่ประชาชนโดยดำเนินงานด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เป้าหมายในการจัด การศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ญัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรรม 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาราดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ขาวนวล (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะในการบริหารสถานศึกษามี ขอบข่ายและภารกิจที่ผู้บริหารต้องวางแผน จัดกำลังคน มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องติดตามควบคุมให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษามีภารกิจในการจัดการดีมาก เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการบริหารงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ การจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้ภารกิจต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากร มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับงาน และในขณะเดียวกัน สถานศึกษาจะต้องจัดสรรทรัพยากรสำหรับสนับสนุนดูแลในด้านอื่นๆ เช่นสวัสดิการสำหรับบุคลากร และนักเรียน สาธารณูปโภคสำหรับครูและนักเรียน นอกจากนี้ยังมีภารกิจต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการตามคำร้องขอหรือการประสานงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรืองานที่ได้รับการประสานงานจากต่างกระทรวง ซึ่งภารกิจเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ขับเคลื่อนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้ ซึ่งภารกิจเหล่านี้จะสอดคล้องกับ การบริหารคุณภาพแบบ PDCA ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานทุกด้าน และต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารงานบุคคล ให้โอกาสในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์และวางแผนกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้เงินงบประมาณรายไตรมาส มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
4. ด้านการบริหารทั่วไป มีการศึกษาวิเคราะห์วางแผนออกแบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์กรได้ครอบคลุม สอดคล้องกับ



สภาพปัจจุบัน อีกทั้งควรสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี เช่น กระบวนการบริหาร การจูงใจ แผนกลยุทธ์ เป็นต้น

2. ศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 กับปัจจัยต่าง เช่น ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา เป็นต้น

References

- กันตพัฒน์ มณฑา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 8(2).
- ณัฐสรลพร อติศิริอิทธิกร. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- เดช ดอนจันทร์โคตร. (2560). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พินสุดา สิริธรงค์ศรี. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2559). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรพงษ์ เถาว์ชาลี (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพันธ์ เพชรางกูร. (2563). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณณา แซ่มพุทรา. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาศ สตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรภรณ์ ธนากุลจิรวัดน์. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อาชีวะชัช ชัยหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกลักษณ์ ขาวนวล. (2561). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing. (5th ed.)*. New York: Harper & Row. pp. 202-204.