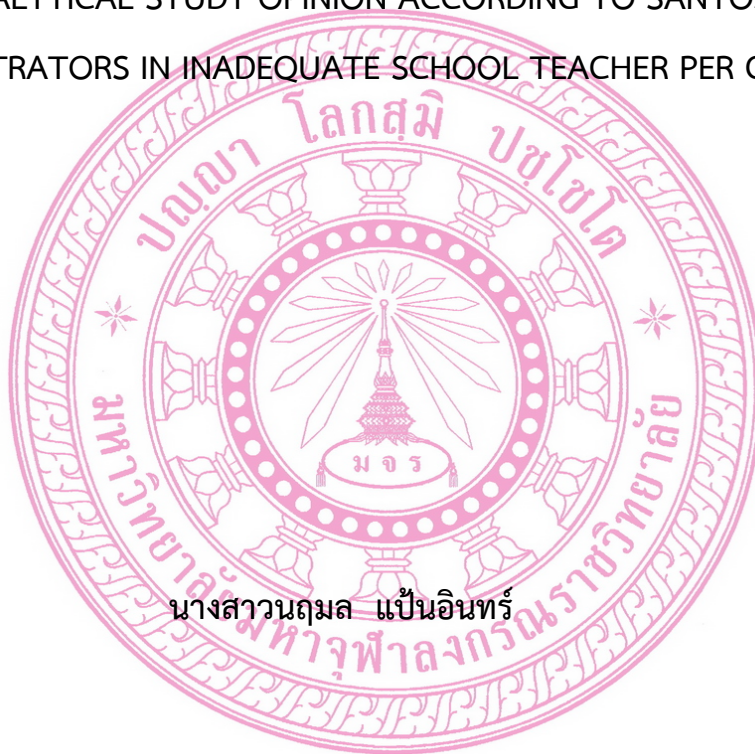




การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

AN ANALYTICAL STUDY OPINION ACCORDING TO SANTOSA
OF ADMINISTRATORS IN INADEQUATE SCHOOL TEACHER PER CLASSES



นางสาวนฤมล แป้นอินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN ANALYTICAL STUDY OPINION ACCORDING TO SANTOSA
OF ADMINISTRATORS IN INADEQUATE SCHOOL TEACHER PER CLASSES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูไม่ ครบชั้นเรียน” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดमारุต วรมงคล, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระราชวรเมธี, ดร.)

กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา เจริญชัย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ เมธีวรฉัตร)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระราชวรเมธี, ดร.

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ เมธีวรฉัตร

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวนฤมล แป้นอินทร์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น

ผู้วิจัย : นางสาวนฤมล แป้นอินทร์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระราชวชิรเมธี, ดร. ป.ธ.๙ พธ.บ., อ.ม., กศ.ด.

: ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ป.ธ.๖ พธ.บ., ศษ.บ., กศ.ม.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๗ คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อเท่ากับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม การทดสอบค่า F-test หรือการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ เพศชายมากที่สุดเป็นจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔ มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๕๐ ปี และอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๗ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕ เรียงลำดับรองลงมาคือ อายุ ๒๐ - ๓๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ ด้านระดับการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘ รองลงมา คือวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๑๑ ปีขึ้นไป

จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘ รองลงมาคือระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑ คน น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๑.๐

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสัณโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นตามหลักสัณโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน มีเพียงประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสัณโดษ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .๐๕

แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสัณโดษ มีดังนี้

- ๑) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาภาสัณโดษ มีการวางแผน มีกระบวนการในการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการระดมทุนและงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการต่างๆ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร
- ๒) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาพลสัณโดษ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในของโรงเรียน มีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้ความสำคัญสอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน
- ๓) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาสารูปสัณโดษ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานโดยเฉพาะผู้ที่ทำประโยชน์และอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสมมาใช้กับโรงเรียนโดยคำนึงบริบทและความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลัก

Thesis Title : An Analytical Study Opinion According to Santosa of
Administrators in Inadequate Teacher Per Classes

Researcher : Miss Narumon Paen - in

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Phrarachwacirametee Pali.IX, B.A, M.Ed., Ph.D

: Assist. Prof. Anond Metheevarachatra Pali. VI, B.A, B.Ed., M.Ed.

Date of Graduation : 27 March 2014

ABSTRACT

The purposes of this research were as follows : 1) to study the schools Administration concerning Inadequate Teacher for classes under Nakhonsawan Primary Education Service Office Area 3 2) to compare the opinions of school administrator concerning inadequate school teacher per classes according to Santosa and 3) to offer a troubleshooting Guidelines for school administration concerning inadequate school teacher per classes according to Santosa

This research was Survey Research in term of Mixed Research. The sample size was the administrators of schools concerning inadequate teacher Per Classes under Nakhonsawan Primary Education Service Office Area 3. The researcher determined the size of the sample by opening the sample size tables of R.V. Krejcie and D.W. Morgan. The sample consisted of 97 bodies. The researcher used Simple Random Sampling. The research tool was a questionnaire prepared by the researcher. Data were analyzed by using a Computer Program for Social Science Research with the internal reliability. The data analysis techniques used frequency, percentage, mean and standard deviation. The study have been tested by t-test which the test differed between the two groups. Testing by F-test or One Way ANOVA; this was a test of the difference between the three groups and above including testing of independence. If they were statistical significance therefore, they would be pursued by Multiple Comparisons (Least Significant Difference : LSD.). And summarized the problems, obstacles and suggestions by the analysis and synthesis of data.

The results were as follows : the administrators of the schools concerning inadequate Teacher Per classes under Nakhonsawan Primary Education Service Office Area 3. Most of respondents were male for the number of 83 bodies (85.60%) . Followed by female for the number of 14 bodies (14.4%). The age between 36 – 50 years and older than 50 years for the number of 47 bodies (48.5%). Oder, followed by the age 20 – 35 years for the number of 3 bodies (3.1%). The study found that a higher education degree level was the most for the number of 90 bodies (92.8%). Followed by a bachelor's degree for the number of 7 bodies (7.2%). Experience in government service for 11 years or more for the number of 89 bodies (91.8%) ; Followed between 5 – 10 years for the number of 7 bodies (7.2%) and less than 5 years for the number of 1 body the lowest as 1 %

When compared the opinions according to Santosa of Administrators in concerning Inadequate Teacher Per Classes. It was found that gender, age and different levels of education had opinions towards the schools concerning Inadequate Teacher Per Classes according to Santosa principle. There were significant difference at .05 level.

Troubleshooting Guidelines for school administration concerning inadequate school teacher per classes according to Santosa were as follows : 1) The school administration according to Yathalabha – Santosa principle should be planning process administered by all participation in all sectors, with funding from the government under any budget. Both public and private should take part in various management and opportunities for every involved in commenting on the development of the tenderer. 2) School administration according to Yathabala – Santosa principle. The study of school analysis and synthesis of various factirs on about, External and internal environment of the school. 3) The school administration according to Yathasaruppa – Santosa principle. The administrators should create morale to colleagues specially to devoted persons who where dedicated time for their schools. To mobilize appropriate resources to the schools with regard to business chapter, and the availability of a primary school.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย พระราชวรเมธี, ดร. และผศ. อานนท์ เมธีวรฉัตร ที่ได้กรุณา
เสียสละเวลาในการให้คำ ปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการปรับปรุงแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มทำงานวิจัย ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบ พระคุณ ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ดร.พาที เกศธนากร
นายวิระ แซ่กสิการ และนายกิจจา เอี่ยมระหงษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยเหลือในการตรวจสอบ
ความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ
แก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูไม่ชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวก
สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแต่งหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิง

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดถึง
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ ๒ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นขวัญ กำลังใจตลอดมาจนประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

สาร ะประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบเป็นธรรมทานแก่นิสิตนักศึกษา
และบุคคลที่สนใจทั่วไป พร้อมทั้งขออนุญาตเป็นพุทธบูชา ธรรมะบูชา และสังฆบูชา ขออานิสงส์ที่ได้ทำ
มาทั้งหมดในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จงเป็นไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ ทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาด
ประการใด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขออน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขสืบไป

นางสาวนฤมล แป้นอินทร์

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๒)
คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก	(๑๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	๘
๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร	๙
๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร	๑๓
๒.๑.๓ ความหมายของการบริหารการศึกษา	๑๔
๒.๑.๔ กระบวนการบริหารการศึกษา	๑๔
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	๑๕
๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	๑๕
๒.๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา	๑๖
๒.๒.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา	๒๕
๒.๒.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	๒๖
๒.๓ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก	๓๐
๒.๓.๑ รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	๓๑
๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	๔๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๔ บริบทของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๓	๔๖
๒.๕ หลักสันโดษในทางพระพุทธศาสนา	๔๗
๒.๕.๑ ความหมายและความสำคัญของสันโดษ	๔๗
๒.๕.๒ ประเภทของสันโดษและหลักสันโดษในทางพระพุทธศาสนา	๕๐
๒.๕.๓ คุณค่าของความสันโดษ	๕๑
๒.๕.๔ หลักสันโดษกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	๕๑
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๓
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๕๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๐
๓.๑ รูปแบบการศึกษา	๖๐
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๑
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๖๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
๔.๒ ระดับความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	๖๙
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหาร โรงเรียนตามหลักสันโดษ	๗๔
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นตามหลัก สันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๓	๙๐
๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๙๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

บรรณานุกรม

๑๐๓

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
- ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น(Reliability)
- ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ประวัติผู้วิจัย



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๑
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๙
ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ โดยภาพรวม	๗๐
ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารวิชาการ	๗๑
ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงบประมาณ	๗๒
ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานบุคคล	๗๓
ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานทั่วไป	๗๔
ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารวิชาการ จำแนกตามเพศ	๗๖
ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามเพศ	๗๖
ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ	๗๗
ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามเพศ	๗๗
ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารวิชาการจำแนกตามอายุ	๗๘

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ	๗๙
ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยถาสูรปสันโดษ (LSD)	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามอายุ	๘๑
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๒
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๒
ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๓
ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา	๘๔
ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ	๘๕
ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักยถาสูรปสันโดษ (LSD)	๘๖

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๒๒	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๖
ตารางที่ ๔.๒๓	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวม (LSD)	๘๗
ตารางที่ ๔.๒๔	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยถาถาสนโดษ (LSD)	๘๘
ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยถาถาสรูปสนโดษ (LSD)	๘๘
ตารางที่ ๔.๒๖	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ	๘๙
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ	๙๐
ตารางที่ ๔.๒๘	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ด้านยถาถาสนโดษ	๙๑
ตารางที่ ๔.๒๙	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ด้านยถาถาพลสนโดษ	๙๒
ตารางที่ ๔.๓๐	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ด้านยถาถาสรูปสนโดษ	๙๒

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ รูปแบบ “เรียนรวมทุกชั้นเรียน”

๒.๒ รูปแบบ “เรียนรวมบางชั้น”

๒.๓ รูปแบบ “เรียนรวมช่วงชั้น”

๒.๔ โครงสร้างการบริหารงาน

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

หน้า

๓๒

๓๔

๓๕

๔๗

๕๙

๙๓



คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม แยกเป็น ๓ ปิฎกคือ เล่มที่ ๑ - ๘ เป็นพระวินัยปิฎก เล่มที่ ๙ - ๓๓ เป็นพระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓๔ - ๔๕ เป็นพระอภิธรรมปิฎก ในการศึกษาได้กล่าวถึง แหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ . หมายถึง พระสุตตันตปิฎก อังคุตรนิกาย ติกนิบาต (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๒๐ ข้อที่ ๘๗ หน้า ๓๑๒ ได้ใช้ชื่อย่อ ดังนี้

ขุ. อป. (ไทย) = พระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อปทาน (ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๕ ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา ๘๐ ได้กำหนดให้ รัฐต้อง ดำเนินการตามนโยบายด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข^๑

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น การดำเนินงานให้นำไปสู่จุดมุ่งหมายและหลักการดังกล่าวจะต้องให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและกำหนดให้มีการศึกษา ภาคบังคับจำนวนเก้าปีโดยให้เด็กให้เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจน อายุย่างเข้าปีที่สิบหกและในหมวด ๓ ระบบการศึกษามาตราที่ ๑๕ ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษามี สามรูปแบบ คือ

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐ - ๒๑

การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้^๒

สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง กล่าวคือ คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถในด้านต่างๆ พร้อมทั้งคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้คาดหวังไว้ในหลักสูตร คาดหวังโดยชุมชนและสังคม หรือคาดหวังโดยสถานศึกษา หรือผู้เรียนเอง

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลายด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ให้นับผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง งานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน ที่หันมาเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้แบบทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

ในการบริหารจัดการโรงเรียนในแต่ละขนาดมีปัญหาที่แตกต่างกันตามปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ของโรงเรียนนั้นๆ ในการบริหารจัดการการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ และมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในขอบข่ายภาระงานเป็นอย่างดี แนวคิดของการบริหารการศึกษา มีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารทั่วไป ซึ่งแนวทางที่สำคัญของการบริหารเริ่มจากการคำนึงถึงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และต่อมาได้พัฒนามาจากการคำนึงงานอย่างเดียวนำพิจารณาถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบด้วย จนกระทั่งปัจจุบันได้พัฒนาก้าวหน้าไปอีก คือ การบริหารงานที่คำนึงถึงทั้งคนและงาน

กระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารการจัดบุคคลเข้าทำงานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการที่นับว่าสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน และการจูงใจในการทำงาน การบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ในการบริหารงานตามภาระงานทั้ง ๔ ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้นในแต่ละงาน จะมีขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นจำนวนมาก แต่โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นเป็นโรงเรียนที่มีอยู่หลายขนาด

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, ๒๕๕๖), หน้า ๓ - ๕

และมีจำนวนบุคลากรแตกต่างกัน จึงมีสภาพ และความสมบูรณ์ในการบริหารที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยและวิธีการในการบริหารของโรงเรียน

จากข้อมูลบุคลากร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ พบว่า มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน ดังนี้คือ อำเภอตากฟ้า มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๑๔ โรงเรียน อำเภอดาคลี มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๔๕ โรงเรียน อำเภอท่าตะโก มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๑ โรงเรียน อำเภอไพศาลี มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๓ โรงเรียน อำเภอหนองบัว มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๔ โรงเรียน จากปัญหาดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งในจำนวนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนนี้ โรงเรียนต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน ตามขอบข่ายงาน โดยในแต่ละโรงเรียนประสบปัญหา และใช้วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันไปตามปัจจัย และบริบทของโรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนอยู่ในภาวะจำยอมทั้งจำนวนบุคลากรและปัจจัยเกื้อหนุนอื่น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓
- ๑.๒.๒ เพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน
- ๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารโรงเรียน ที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ การบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ เป็นอย่างไร
- ๑.๓.๒ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษเป็นอย่างไร
- ๑.๓.๓ แนวทางในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ตามหลักสันโดษเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และหลักสันโดษในพระพุทธศาสนาเถรวาท

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ปีการศึกษา ๒๕๕๖

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๒๘ โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๗ คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ ๓ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) ยถาลาภสันโดษ ยินดีตามที่ได้
- ๒) ยถาพลสันโดษ ยินดีตามกำลัง
- ๓) ยถาสารูปสันโดษ ยินดีตามสมควร

๑.๔.๔ ด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑.๔.๔ ด้านเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการโรงเรียนตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ๔ ด้าน คือ

๑) การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานแนะแนวการศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานติดตามประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๒) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ งานจัดสรรงบประมาณ งานติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน งานบริหารการเงิน การบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ งานจัดระบบควบคุมภายใน งานติดตามประเมินผลและงานวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๓) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานพัฒนาบุคคล งานบำเหน็จความชอบ งานวินัย งานเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ งานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ งานติดตามประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๔) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานธุรการของโรงเรียน งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลและสารสนเทศ งานระดมทุนเพื่อการศึกษา งานสนับสนุนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและงานประสานความร่วมมือกับชุมชน งานตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานปกครองนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน งานสาธารณูปโภค งานรายงานผลการใช้อาคารสถานที่ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานติดตามประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๑.๖.๒ โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอตามจำนวนห้องเรียนตามบัญชีชั้นเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑.๖.๓ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษ

๑.๖.๔ หลักสันโดษ หมายถึง ความยินดีพอใจในการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน มี ๓ ประการ ได้แก่

- ๑) ยถาลาภสันโดษ คือ ความยินดีตามที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละด้าน
- ๒) ยถาพลสันโดษ คือ ความยินดีในสิ่งที่มีอยู่หรือพอที่จะทำได้
- ๓) ยถาสารูปสันโดษ คือ ความยินดีตามฐานะที่พอจะทำได้

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ๗.๑ ได้ทราบถึง บริบทการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑. ๗.๒ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑. ๗.๓ ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ

๑. ๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำไปพัฒนาการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ตามหลักสันโดษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ต่อไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ จึงได้กล่าวถึง การบริหาร การบริหารการศึกษา การบริหารงาน ๔ ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ตลอดจน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร

๒.๑.๓ ความหมายของการบริหารการศึกษา

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารการศึกษา

๒.๑.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๓ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

๒.๓.๑ รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

๒.๔ บริบทของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๒.๕ หลักสันโดษในทางพระพุทธศาสนา

๒.๕.๑ ความหมายและความสำคัญของสันโดษ

๒.๕.๒ ประเภทของสันโดษและหลักสันโดษในพระพุทธศาสนา

๒.๕.๓ คุณค่าของความสันโดษ

๒.๕.๔ หลักสันโดษกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๒.๑ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^๔

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^๕

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ดีตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับ

^๓ ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^๔ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^๕ ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

สถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^๖

สุปรียา กมลาคณ์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยล กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^๗

จากความหมายของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษากิจการหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่อง

^๖ สมยศ นาวิการ การบริหารตามสถานการณ์กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕, หน้า ๔๙.

^๗ สุปรียา กมลาคณ์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

ที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^๘

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้คนใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^๙

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๑๐}

วิโรจน์ สารัตนะ กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)^{๑๑}

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ^{๑๒}

^๘ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^๙ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๑๐} จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๑๑} วิโรจน์ สารัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๑๒} พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๑๓}

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรม และอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)^{๑๔}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภักษ์ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๑๕}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคุมไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๖}

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีหลักการดังนี้

๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

^{๑๓} ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๑๔} ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไทวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๕} สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ. ,๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๑๖} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ , (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๗}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๑๘}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๑๙}

ธนจรัส พูนสิทธิ์ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น

สุธี สุทธิสมบุรณ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๒๐}

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุม กิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๒๑}

^{๑๗} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓๖.

^{๑๘} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๑๙} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๒๐} ธนจรัส พูนสิทธิ์, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๒๑} สุธี สุทธิสมบุรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๒๒} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์การ**(กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๒๓}

ศจี อนันต์นพคุณ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ^{๒๔}

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ปานกลาง หรือขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ ๔ ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ ๔ M's ได้แก่^{๒๕}

๑. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน
๒. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ
๓. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
๔. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร

ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้คือ ทั้ง ๔ ประการจะต้องเกื้อหนุนหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุสิ่งของและการดำเนินงานทุกอย่างในองค์การ ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้กล่าวไว้ว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิด

^{๒๓} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๒๔} ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๒๕} จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, หน้า ๒๘.

๒.๑.๓ ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้
วรณยุพา วิโนทพรรษ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมกันกระทำ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในทุกๆ ด้านโดยมีการใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุและวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๒๖}

ธณิศวรร จิตขวัญ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม^{๒๗}

พิสุทธิ จันทระเนตร กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มที่มุ่งมั่นพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เจริญงอกงามโดยการนำเอาทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการและวิธีการจัดการศึกษาดำเนินการให้การศึกษามีประสิทธิภาพ^{๒๘}

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารการศึกษา

ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเลือกใช้กระบวนการบริหารทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์และเชิงศิลป์ เพื่อให้การบริหารในหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้นักวิชาการๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธณิศวรร จิตขวัญ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา จะนำไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือ จะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้มีระบบเป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานทางการศึกษาสามารถปรับปรุง และพัฒนาการ

^{๒๖} วรณยุพา วิโนทพรรษ์ , “ศึกษาบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖).

^{๒๗} ธณิศวรร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** , (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๒๘} พิสุทธิ จันทระเนตร, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”, **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต** , คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

ดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานที่พัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าทันวิทยาการอย่างแท้จริง^{๒๙}

ปราชญา กล้าผจญ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน^{๓๐}

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วยการตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

กานต์ กุณาศล กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน^{๓๑}

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน^{๓๒}

อมรชัย ตันติเมธ กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้

^{๒๙} ธรณิศวร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๓๐} ปราชญา กล้าผจญ , **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทมิตรภาพ-การพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด, ๒๕๕๓) หน้า ๑๖ – ๑๗.

^{๓๑} กานต์ กุณาศล, **การประถมศึกษา**, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๓๒} กิตติมา ปรีดีติลล, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ^{๓๓}

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

๒.๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบริบทที่เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการด้านการศึกษาเล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้น จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา หรือโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้

๔ กลุ่ม ดังนี้^{๓๔}

๑ การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ๓) การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- ๔) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ๕) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ๖) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- ๗) การนิเทศการศึกษา
- ๘) การแนะแนวการศึกษา
- ๙) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- ๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- ๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

^{๓๓} อมรชัย ดันติเมธ, การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๓๔} กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๓๓ – ๓๔๘.

๒. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- ๑) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- ๒) การจัดสรรงบประมาณ
- ๓) การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน
- ๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- ๕) การบริหารเงิน
- ๖) การบริหารบัญชี
- ๗) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

๓. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- ๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- ๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) วินัยและการรักษาวินัย
- ๕) การออกจากราชการ

๔. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- ๑) การดำเนินงานธุรการ
- ๒) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๓) งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) การประสานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- ๕) การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร
- ๖) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- ๘) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- ๙) การจัดทำสำมนักเรียน
- ๑๐) การรับนักเรียน
- ๑๑) การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- ๑๒) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
- ๑๓) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- ๑๔) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- ๑๕) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- ๑๖) งานบริการสาธารณะ
- ๑๗) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ดังที่กล่าวมานี้ ย่อมแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษามีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจทั้ง ๔ กลุ่มงาน

แล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน ๔ ด้าน มีดังนี้

๑. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งให้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความ เข้มแข็งใน การบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการตลอดจนการ วัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งเพราะการ บริหารการศึกษาก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการเรียนการสอน โดยมุ่ง หมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่ การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม คุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ดังนั้นการบริหารด้าน วิชาการ จึงเป็น งานที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการ บริหารงานด้านนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามักนิยมกระจายอำนาจและความ รับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้เสรีภาพทางวิชาการ (Academic freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ๆทำให้องค์การบริหารหรือสถานศึกษาก้าวหน้า ต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง แต่ขณะเดียวกันผู้บริหารซึ่งต้องรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การจะยังคง มี อำนาจในการตัดสินใจ (Decision making) ในปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรม ทุกชนิดใน สถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ที่สุด อันได้แก่

ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และ รวมถึงการอบรม ศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีด้วย^{๓๕}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตลอดจนการประเมินผล การศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อผู้เรียน^{๓๖}

ส่วนขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการนั้น นักการศึกษาได้ให้ไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก กำหนดขอบข่ายงานด้านวิชาการไว้ ๖ ประการ ดังนี้

- ๑) แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ
- ๒) หลักสูตรและการสอน
- ๓) การจัดการเรียนการสอน
- ๔) สื่อการสอน
- ๕) การปรับปรุงการเรียนการสอน
- ๖) วัดและประเมินผล^{๓๗}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ระบุขอบข่ายของงานด้านวิชาการว่า ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

- ๑) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ล่วงหน้า
- ๒) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดเอกสารแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน
- ๓) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด
- ๔) การวัดและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน^{๓๘}

^{๓๕} กิตติมา ปรีดีดิลก, ทฤษฎีการบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๗.

^{๓๖} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕), หน้า ๔๗

^{๓๗} กิตติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๗.

^{๓๘} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๗

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นของนักการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานแนะแนวการศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานติดตามประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๒. ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารด้านงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

นักการศึกษาและผู้รู้ได้ให้ข้อบ่งชี้ของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้
พรชัย ภาพันธ์^{๓๙} ได้ให้ข้อบ่งชี้การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- ๑) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - ๑.๑) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - ๑.๒) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - ๑.๓) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- ๒) การจัดสรรงบประมาณ
 - ๒.๑) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - ๒.๒) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - ๒.๓) การโอนเงินงบประมาณ
- ๓) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - ๓.๑) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและการดำเนินงาน
 - ๓.๒) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- ๔) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - ๔.๑) การจัดการทรัพยากร
 - ๔.๒) การระดมทรัพยากร
 - ๔.๓) การจัดหารายได้และผลประโยชน์

^{๓๙} พรชัย ภาพันธ์, “เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง”, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๗ เล่มที่ ๑ (มกราคม- มีนาคม ๒๕๔๗) : ๓๙-๔๕.

- ๔.๔) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- ๔.๕) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- ๕) การบริหารการเงิน
 - ๕.๑) การเบิกเงินจากคลัง
 - ๕.๒) การรับเงิน
 - ๕.๓) การเก็บรักษาเงิน
 - ๕.๔) การจ่ายเงิน
 - ๕.๕) การนำส่งเงิน
 - ๕.๖) การกักเงินไว้เบิกเหลือปี
- ๖) การบริหารบัญชี
 - ๖.๑) การจัดทำบัญชีการเงิน
 - ๖.๒) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - ๖.๓) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- ๗) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - ๗.๑) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - ๗.๒) การจัดหาพัสดุ
 - ๗.๓) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้าง
 - ๗.๔) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานจัดทำและเสนอของงบประมาณ งานจัดสรรงบประมาณ งานติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน งานบริหารการเงิน การบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ งานจัดระบบควบคุมภายใน งานติดตามประเมินผลและงานวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากร ที่มีคุณภาพใน ปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานทุก ประเภท เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ๔ อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน

วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมาเอง

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่วางแผนนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

กิตติมา ปรีดีติลล ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ^{๔๐}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๔๑} กล่าวว่าการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคคลเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติก็ได้ มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง งานพัฒนาบุคคล งานบำเหน็จความชอบ งานวินัย งานเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ งานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ งานติดตาม ประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

^{๔๐} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีการบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ชนการพิมพ์, ๒๕๓๒), หน้า ๘๒.

^{๔๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔๐

๔. การบริหารงานทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ สรุปไว้ว่าหลักการและแนวคิดการบริหารทั่วไป ได้แก่

๑. ยึดหลักในสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษา ด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษา จัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

๒. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดำเนินการ บริหารงานแบบมุ่งเน้นผล สัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๓. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบ เครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔. การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญ ที่ช่วยประสานส่งเสริมและ สนับสนุนให้การ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การบริการการศึกษาในรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงาน

๕. เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและ ให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่น^{๔๒}

วิชาญ สิทธิศักดิ์ กล่าวถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

๑. งานธุรการและสารบรรณ ได้แก่ ผลิตและจัดทำเอกสาร การส่งและการรับเอกสาร การเก็บรักษาและการยืม การทำลายเอกสาร การออกกระเป๋ย บข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของ สถานศึกษาการประชุมครู และหน่วยงานอื่น ๆ

๒. งานทะเบียน สถิติ และรายงาน ได้แก่ จัดทำทะเบียนสถิติครูและลูกจ้าง รายงาน ผลการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รายงานข้อมูล ผลการดำเนินงาน หรือกิจการต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่กำกับดูแล สาธารณะชน เก็บรักษาข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียน

^{๔๒} ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา , (กรุงเทพมหานคร : แอล.พี.เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐.

๓. งานอาคารสถานที่ ได้แก่ งานวางผังบริเวณสถานศึกษา ปรับปรุงบริเวณสถานศึกษา กำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ ควบคุมการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารความปลอดภัย จัดทำทะเบียนประวัติการใช้และการซ่อมแซมอาคารสถานที่ ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำความสะอาดห้องเรียนและบริเวณสถานศึกษาอื่น ๆ

๔. งานกิจการนักเรียนและบริการต่างๆ ได้แก่ การควบคุมควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัย การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ จัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร บริการอาหารกลางวัน บริการด้านสุขภาพ นำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน จัดทุนการศึกษา จัดพาหนะรับส่งนักเรียน บริการด้านการกีฬาและแหล่งพักผ่อน เกณฑ์เด็กเข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับ กำหนดแผนชั้นเรียน รับนักเรียนเข้าเรียนจัดบริการน้ำดื่ม ปฐมนิเทศนักเรียนใหม่

๕. งานด้านชุมชนสัมพันธ์ ได้แก่ ให้บริการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชน ร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี โดยเฉพาะในท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดทำและให้บริการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนแก่ชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสมาคมผู้ปกครองและครู^{๔๓}

๖. กับชุมชนการสำมะโนนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานธุรการของโรงเรียน งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลและสารสนเทศ งานระดมทุนเพื่อการศึกษา งานสนับสนุนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและงานประสานความร่วมมือกับชุมชน งานตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานปกครองนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน งานสาธารณูปโภค งานรายงานผลการใช้อาคารสถานที่ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานติดตาม ประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่โรงเรียนกำหนด

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีงานบริหารหลักอยู่ ๔ งาน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละงานจะมีขอบข่ายงานหลักอยู่ตามกรอบงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องนำไปยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ครอบคลุมภารกิจซึ่งอาจปรับให้เข้ากับสภาพและบริบทของโรงเรียนนั้นๆ

^{๔๓} วิชาญ สิทธิศักดิ์, “สภาพปัญหาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗).

ตามปัจจัยในการบริหารที่มีอยู่สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน สถานศึกษาจะต้องนำไปปรับให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนนั้นๆ ตามความจำเป็น ทั้งนี้ในการบริหารจัดการจะต้องครอบคลุมภารกิจงานทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านจำเป็นที่จะต้องนำขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่ทั้ง ๔ ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์ วิธีการ แผนงาน เทคนิค และขั้นตอนในการบริหารและปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ และสุ่มรอบคอบอย่างเป็นรูปธรรมเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีแล้วก็อาจมีผลกระทบกระเทือนส่วนอื่นๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดมั่นในกระบวนการบริหาร ซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง หลายทฤษฎี หลายเทคนิค และหลายแนวทางในการปฏิบัติที่ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญา พิจารณาตามความเหมาะสม ซึ่งมีอย่างย่อๆ ดังต่อไปนี้

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดบุคลากรสู่หน่วยงาน^{๔๔}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ สรุปว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ได้กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)^{๔๕}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย^{๔๖}

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน นำหลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การในสถานศึกษาการบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่แน่นอน เป็นรูปธรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

^{๔๔} ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า ๑๖.

^{๔๕} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

^{๔๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

๒.๒.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักปราชญ์นักการศึกษาและนักวิชาการได้แสดงทรรศนะ หรือความคิดเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยาปานิณสูตร ดังนี้^{๔๗}

๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงจะได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill หรือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิรูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

สมบัติ บุญประเคน ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ต้องมีทั้ง ๖ ป สรุปได้ดังนี้^{๔๘}

๑. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

๓. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

๔. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็ยอม

๕. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

^{๔๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๓๘ – ๓๙.

^{๔๘} สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”, **วารสารครูขอนแก่น**. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : ๒๐ – ๒๑.

๖. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สุพล วังสินธ์ ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ไว้ว่า^{๔๙}

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
 ๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร
 ๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
 ๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
 ๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
 ๖. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน
 ๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- พอสรุปได้ดังนี้
๑. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
 ๒. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ๓. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
 ๔. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 ๕. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 ๖. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 ๗. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
 ๘. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ๙. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 ๑๐. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

^{๔๙} สุพล วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๕๓) : หน้า ๒๙ – ๓๐.

เฉลิมชัย สมท่า ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้^{๕๐}

๑. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่นๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ คือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและชักจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดและไหวพริบดี มีความอดทนอดกลั้น อดทน อดทน อดทน มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพและมีความเป็นประชาธิปไตย

๒. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะเช่นมีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์

๓. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยและเป็นกันเอง

๔. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือมีสุขภาพกาย (Physical health) และมีสุขภาพจิตดี (Mental health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒ ๓๙ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้^{๕๑}

๑. ด้านวิชาการ

- ๑) มีความรู้ และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ
- ๒) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- ๓) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที่
- ๔) มีวิสัยทัศน์
- ๕) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ๖) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

^{๕๐} เฉลิมชัย สมท่า, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

^{๕๑} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : หน้า ๒๓ – ๓๐.

- ๗) รอบรู้ด้านการศึกษา
- ๘) ความรับผิดชอบ
- ๙) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- ๑๐) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- ๑๑) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- ๑๒) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

๒. การบริหารงานงบประมาณ

- ๑) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- ๒) มีความรู้ระบบงบประมาณ
- ๓) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- ๔) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ๕) มีความละเอียดรอบคอบ
- ๖) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- ๗) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- ๘) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

๓. การบริหารงานบุคคล

- ๑) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
- ๒) เป็นแบบอย่างที่ดี
- ๓) มีมนุษยสัมพันธ์
- ๔) มีอารมณ์ขัน
- ๕) เป็นนักประชาธิปไตย
- ๖) ประนีประนอม
- ๗) อดทน อดกลั้น
- ๘) เป็นนักพูดที่ดี
- ๙) มีความสามารถในการประสานงาน
- ๑๐) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
- ๑๑) กล้าตัดสินใจ
- ๑๒) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

๔. การบริหารทั่วไป

- ๑) เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี
- ๒) เป็นผู้ที่ตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการที่ดี
- ๓) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- ๔) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- ๕) รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
- ๖) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
- ๗) มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

๘) กำกับติดตาม และประเมินผล

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี และมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างาม และจะนำพาองค์การคือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒.๓ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

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

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด ๓๒,๘๗๙ แห่ง สถานศึกษาดังกล่าวนี้นับเป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา ๑๐,๘๗๗ แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนต่ำกว่า ๖๐ คนลงมา ถึง ๑,๗๖๖ แห่ง ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ ๒ ประการ คือ^{๕๒}

๑. นักเรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร

๒. สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือมีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู : นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง ๑ : ๒๕ แต่สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก อัตราส่วนครู : นักเรียน เท่ากับ ๑ : ๘ - ๑๑ เท่านั้น

จากสภาพดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่จะส่งผลให้คุณภาพการบริหารไม่เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาหากมีการศึกษาสภาพการบริหารงานที่เป็นกระบวนการของโรงเรียนขนาดเล็ก จะทราบแนวทางและวิธีการบริหารงานให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดอื่นได้

^{๕๒} นิภา แยมวจิ , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.moe.go.th/small_sch/information.htm, [๑๕ ส.ค.๒๕๕๖]

๒.๓.๑ รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ คือ^{๕๓}

ก. รูปแบบศูนย์โรงเรียน

ศูนย์โรงเรียน (School Center) คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา ในลักษณะนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมดหรือมาเรียนรวมกันบางชั้นเรียนหรือจัดการเรียนการสอนแบบช่วงชั้นและพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน

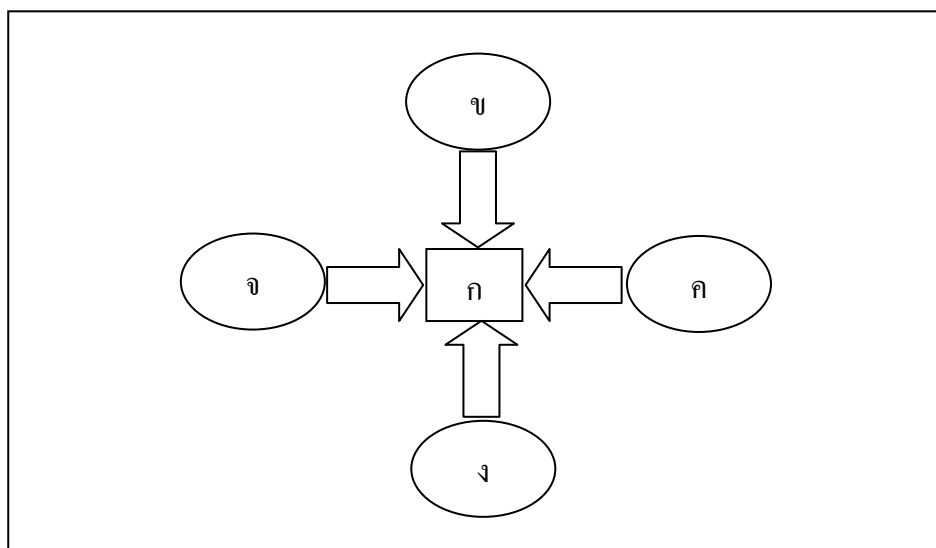
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
๒. เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน
๓. เพื่อระดมทรัพยากรของทุกโรงเรียนมาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักและพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้
๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

ลักษณะการดำเนินงาน

๑. รูปแบบ “เรียนรวมทุกชั้นเรียน”
รูปแบบ
๑. มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน มีจำนวนโรงเรียนตั้งแต่ ๒ – ๓ โรงเรียน กระจายตัวตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่เป็นที่ตั้งของหมู่บ้าน ที่มีเส้นทางคมนาคมระหว่าง ๒ – ๕ กิโลเมตรมีสภาพการคมนาคมที่สะดวกทุกฤดูกาล ให้คัดเลือกโรงเรียนที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่อาคารสถานที่ ที่เหมาะสมและตั้งอยู่ศูนย์กลางหรือสามารถเดินทางได้สะดวกเป็นโรงเรียนหลัก ส่วนโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่าย
๒. นำนักเรียนทุกระดับชั้นมาเรียนที่โรงเรียนหลัก โดยได้รับการสนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางมาเรียน
๓. วางแผนจัดอัตราค่าจ้างครูทั้งผู้บริหารและครูสายผู้สอนตลอดจนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันที่โรงเรียนหลัก
๔. นำทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกันที่โรงเรียนหลักและปรับสภาพโรงเรียนเครือข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้

^{๕๓} สุรัชย์ ทินกระโทก, “ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามองคาย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๙) : ๒๕ – ๔๔.



แผนภูมิ ๒.๑ รูปแบบ “เรียนรวมทุกชั้นเรียน”

วิธีดำเนินการ

๑. วางแผนการบริหารจัดการศูนย์โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา โดยตั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย
๒. นำนักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายมาเรียนร่วมกันในโรงเรียนหลักทุกชั้นเรียน
๓. นำผู้บริหารและครูผู้สอนมาวางแผนการบริหารจัดการศึกษาร่วมกัน
๔. กำหนดบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน
๕. พิจารณาพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือพิจารณาเลิกล้มโรงเรียนตามความเหมาะสม
๖. ขอบประมาณค่าพาหนะนักเรียน สำหรับนักเรียนทุกคน ทุกระดับชั้นที่มาเรียนที่โรงเรียนหลัก

ทรัพยากรที่ต้องการ

๑. บุคลากร ได้แก่ ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย ประกอบด้วย
 - ๑.๑ ผู้บริหารโรงเรียน
 - ๑.๒ ครูผู้สอน / นักการภารโรง
 - ๑.๓ ผู้นำทางการศึกษา
 - ๑.๔ ผู้นำชุมชน
 - ๑.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน

๒. งบประมาณ

๒.๑ ค่าพาหนะนักเรียน

๒.๒ ค่าปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้

๒.๓ ค่าใช้จ่ายพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนหลัก

๒.๔ ค่าประกันชีวิตนักเรียน กรณีการประกันอุบัติเหตุเป็นรายบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

๒. นักเรียนในโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่ายมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

๓. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ทั้งโรงเรียนชุมชนและหน่วยงานอื่น

๔. ประหยัดงบประมาณภาครัฐ ลงทุนด้วยงบประมาณต่ำแต่คุณภาพนักเรียนสูงขึ้น
เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. ผู้บริหาร ครูและหน่วยงานระดับนโยบาย มีความพร้อมและมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒. ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา องค์กรท้องถิ่น ผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจใน รูปแบบการบริหารจัดการแบบ “ศูนย์โรงเรียน” อย่างแท้จริงและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

๓. งบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

ข. รูปแบบ “เรียนรวมบางชั้น”

วิธีดำเนินการ

๑. นักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายในบางชั้น เช่น อนุบาล ๑ – ๒ ป.๑ – ๓ หรือ ป. ๔ – ๖ ไปเรียนรวมกันกับโรงเรียนหลัก

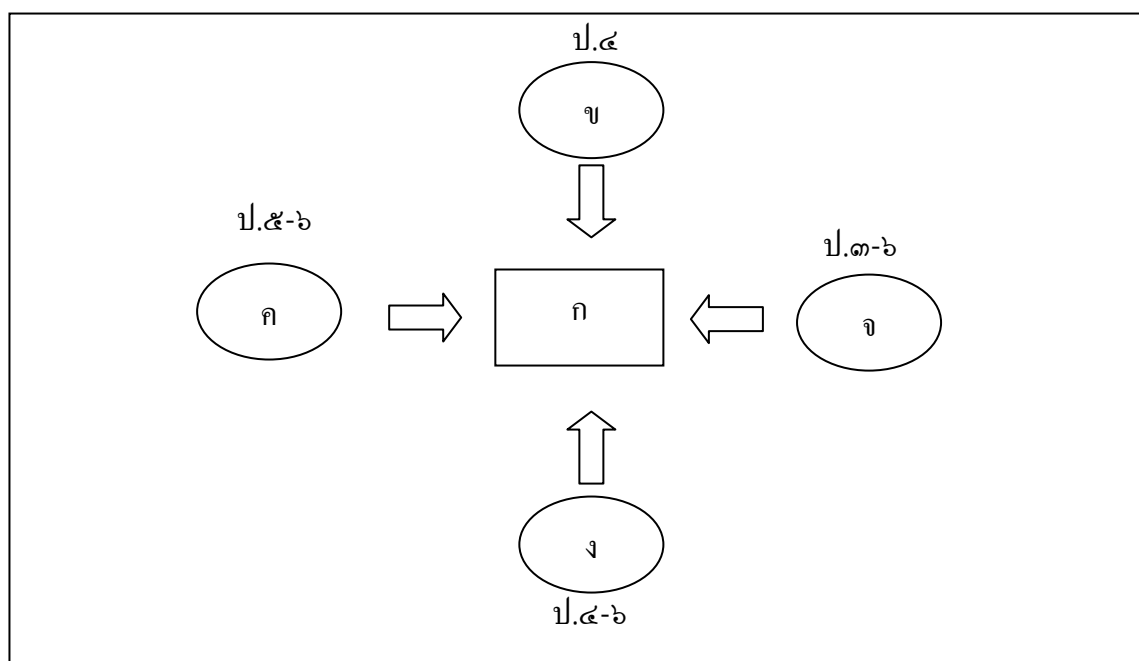
๒. จัดระบบการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย

๓. สนับสนุนค่าพาหนะให้กับนักเรียนที่เดินทางมาเรียนร่วมทุกคน

๔. จัดให้มีการประกันอุบัติเหตุให้นักเรียนที่เดินทางมาเรียนร่วม

๕. การบริหารจัดการโรงเรียน ในกรณีที่ผู้บริหารของโรงเรียนเครือข่ายอยู่ใน ผู้บริหารจัดการโรงเรียนเครือข่าย สำหรับโรงเรียนเครือข่ายที่ไม่มีผู้บริหารให้ผู้บริหารโรงเรียนหลัก เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งโรงเรียนเครือข่าย

รูปแบบ



แผนภูมิ ๒.๒ รูปแบบ “เรียนรวมบางชั้น”

ทรัพยากรที่ต้องการ

๑. ปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้ให้นักเรียนที่มาเรียนร่วมได้รับบริการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ขอรับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าพาหนะจากสำนักงานคณะกรรมการ-ประถมศึกษาแห่งชาติ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อพัฒนาการศึกษา
๓. ขอรับการสนับสนุนด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภูมิปัญญาท้องถิ่น และอาสาสมัคร ธนาคารสมอง (ผู้เกษียณอายุที่มีเวลาว่างและความสนใจทำการสอน) มาเป็นวิทยากร
๔. จัดหาแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อให้เด็กได้เรียนตามความถนัด ความต้องการ และความสนใจของนักเรียน เช่น ห้องสมุดเคลื่อนที่ ครุภัณฑ์/วัสดุ สอนวิชาชีพแบบ ห้องเรียนเคลื่อนที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ลดภาระการขาดแคลนครูผู้สอน
๒. ผู้เรียนได้เรียนครบตรงตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความต้องการของชุมชน
๔. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนของชุมชน

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. การบริหารจัดการโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ยาก หากไม่ยึดหลักของการดำเนินงานให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะของการมีส่วนร่วมในฐานะของ “หุ้นส่วน”

๒. กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียน

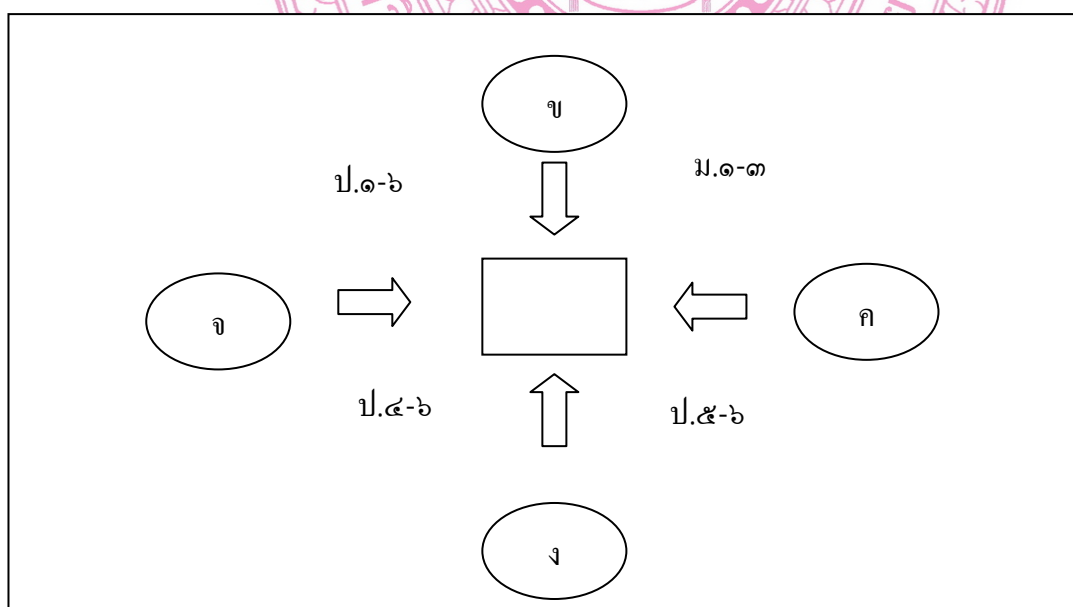
๓. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้

๔. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกันการดำเนินงานกับโรงเรียนมารวมกับโรงเรียนหลัก ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อโรงเรียนและชุมชน

๖. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ ติดตาม กำกับ ดูแลและนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดที่กำหนดไว้ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ค. รูปแบบ “เรียนร่วมช่วงชั้น” รูปแบบ



แผนภูมิ ๒.๓ รูปแบบ “เรียนร่วมช่วงชั้น”

วิธีดำเนินการ

๑. ขึ้นวางแผนและเตรียมการ

๒. ศึกษาข้อมูลโรงเรียนและข้อมูลจำนวนนักเรียน ในปัจจุบันและคาดการณ์ล่วงหน้า ๕ ปี จำนวนครู สภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ของชุมชน สภาพพื้นที่ใกล้เคียง สภาพการคมนาคม แล้วจัดกลุ่มกำหนดศูนย์รวมโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพที่ตั้งของกรมปกครอง คือ สภาพเทศบาลตำบลสภาพระยะทางการเดินทาง

๓. จัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อชี้แจงและหารือแนวดำเนินการเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินการร่วมกันในลักษณะการจัดการศึกษาเป็นช่วงชั้น คือ

จัดแบ่งการเรียนการสอนออกเป็นช่วงชั้น ได้แก่

๑. ศูนย์อนุบาล (อนุบาล ๑ - ๒)

๒. ศูนย์ ป. ๑ - ๒

๓. ศูนย์ ป. ๓ - ๔

๔. ศูนย์ ป. ๕ - ๖

หรือจัดช่วงชั้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วางแผนกำหนดจัดครูในโรงเรียนในตำบลรวมกัน โดยจัดครูเข้าสอนตามระดับช่วงชั้น ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู โดยพิจารณาการจัดจำนวนครูตามเกณฑ์จำนวนครูที่ทำการสอนจริงในชั้นเรียน

ประชุมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและข้าราชการครูทุกคนตามจุดศูนย์โรงเรียนระดับตำบลเรียนรวมช่วงชั้น เพื่อวางแผนร่วมกันในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

๑. ประชุมผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงแนวดำเนินการ

๒. จัดทำโครงการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล (รวมเรียนช่วงชั้น) ต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล เพื่อให้มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำและประสานงานการดำเนินการในระดับอำเภอ ตำบล และโรงเรียน

๔. ดำเนินงานจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล

ด้านการจัดการเรียนการสอน

จัดครูในตำบลรวมกัน แล้วพิจารณาจัดครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเป็นทีมตามสัดส่วนห้องเรียนและช่วงชั้นตามศูนย์ช่วงชั้นในโรงเรียนต่าง

ด้านการบริหารจัดการ

๑. ทุกโรงเรียนยังคงมีสภาพเป็นโรงเรียนตามเดิม มีการบริหารจัดการตามลักษณะการบริหารโรงเรียนตามปกติ

๒. การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน ทุกโรงเรียนมีการดำเนินการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนตามปกติ เมื่อโรงเรียนแต่ละโรงเรียนรับเด็กแล้วจัดส่งไปเรียนศูนย์โรงเรียนระดับช่วงชั้นนั้น

๓. การบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่สอนในโรงเรียนนั้น ร่วมกันวางแผนในเรื่องต่าง ๆ เช่น งานหลักสูตรและการนำไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานพัฒนาด้านวิชาการต่างๆ เป็นต้น

๔. การบริหารงานธุรการ การเงิน การบัญชีและการพัสดุโรงเรียน โดยงานธุรการ ในชั้นเรียน มีการจัดทำ ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ยังคงแยกทำรายโรงเรียนตามเดิมและส่วนที่ ๒ ทำเป็นภาพรวมในระดับชั้นที่ศูนย์นั้น ๆ ส่วนงานธุรการ การเงิน การบัญชีและการพัสดุโรงเรียน เดิมผู้บริหารโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยการจัดซื้อวัสดุตามจำนวนเงินรายหัวนักเรียน ให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ โดยมีการประสานความต้องการใช้ซื้อหรือวัสดุร่วมกัน จากนั้นจัดแบ่งวัสดุหรือสื่อตามสัดส่วนของจำนวนนักเรียนที่กระจายไปตามศูนย์เรียนช่วงชั้นนั้นๆ

๕. การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร ให้ครูผู้สอนประจำห้องเรียน ในแต่ละศูนย์ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในระหว่างปี ปลายปีและภาคเรียน แล้วจัดส่งผลการวัดและประเมินผลไปยังโรงเรียนเดิมของนักเรียนชั้นนั้นๆ เพื่อให้โรงเรียนเดิมอนุมัติผลการเรียน

๖. การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนออกคำสั่งให้ครูไปควบคุมดูแลนักเรียน และปฏิบัติหน้าที่สอนและหน่วยงานอื่น ๆ ในโรงเรียนศูนย์ช่วงชั้นนั้น โดยมีการลงเวลาปฏิบัติงานที่โรงเรียนศูนย์นั้น

๗. การพิจารณาความดีความชอบ มีการพิจารณาร่วมกันในระดับศูนย์โรงเรียน ระดับตำบลก่อนเข้าสู่การพิจารณาในระดับกลุ่มโรงเรียน

๘. ด้านสวัสดิการ จัดวิธีการสนับสนุนค่าพาหนะให้กับนักเรียนทุกคน จัดระบบประกันชีวิตหมู่ให้กับนักเรียนทุกคน จัดระบบการเดินทางเพื่อให้นักเรียนเดินทางปลอดภัย

ทรัพยากรที่ต้องการ

๑. จัดค่าพาหนะให้กับนักเรียนทุกคนที่เดินทางไปเรียนรวม โดยจัดหาวิธีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เป็นค่าจ้างเหมารถรับ – ส่งนักเรียน เงินอุดหนุนนักเรียนที่จัดสรรให้กับนักเรียนหรือผู้ปกครองนักเรียนได้โดยตรง เพื่อความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณตามสภาพจริงของพื้นที่

๒. จัดค่าพาหนะให้กับครูที่ไปปฏิบัติงานศูนย์โรงเรียนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกา
เดินทาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์ระดับตำบลแบบ เรียนร่วมชั้น

๒. ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล แบบรวมเรียนช่วงชั้นใน ๓ ด้าน ด้านปัจจัยการดำเนินการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านผลผลิตที่เป็นคุณภาพนักเรียน

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญกับนโยบาย มาตรการแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้และแสวงหาความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ

เพื่อเกิดการปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระเบียบปฏิบัติใดที่ไม่เอื้อต่อการจัดการ ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพ

๒. หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับจะต้องสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นให้กับ ผู้ปกครอง ชุมชน ครู นักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดสรรค่าพาหนะ ค่าเบี้ยประกันชีวิตให้กับนักเรียนหรือการได้รับการสนับสนุนดูแลด้านอื่น เช่น เงินอุดหนุนอาหารเสริม (นม) เสื้อผ้า เครื่องเขียน แบบเรียน

๓. ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้องในระดับสูงกว่าเพื่อเป็นหลักประกันในการบริหารจัดการ นอกจากนั้นหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดำเนินการ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว รัฐต้องพิจารณาให้ขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ในรูป ของเงินค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการอื่นๆ ในส่วนที่เป็นเงินค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์พิเศษต่อหน่วยงาน โรงเรียนและนักเรียนโรงเรียนนั้นๆ

๔. การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจะมีคุณภาพได้หากใช้ระบบการทำงานแบบมี ส่วน ร่วมในการบริหารจัดการ โดยดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ บริสุทธิ์ใจ การจัดการให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการคิดร่วมวางแผนและประเมินผลร่วมกัน เช่น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. ข้อเสนออื่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จจัดทำเครือข่ายของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการสร้างความเข้าใจของปัญหา การจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพจะทำได้อย่างไร เหตุใดต้องปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพราะจะเป็นเงื่อนไขของความ สำเร็จในงานโรงเรียนขนาดเล็กในด้านอื่นต่อไป

ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารจัดการทุกด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้ โรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะศูนย์โรงเรียน ไม่เป็นการสร้างภาระงานเพิ่มขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติ เช่น

งานธุรการในชั้นเรียน

๑. บัญชีเรียกชื่อ ควรจัดทำเพียงเล่มเดียวในโรงเรียนที่สอนเด็กแล้วจัดส่งผลสรุป กลับโรงเรียนตามบัญชีเดิม

๒. เอกสารบัตรสุขภาพ ระเบียบสะสม ควรใช้ระบบส่งต่อเมื่อมีผู้เฝ้า โดยผู้ติดตาม ข้อมูลต้องถือปฏิบัติร่วมกัน

การบริหารงานบุคคล

๑. ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยราชการที่เอื้อต่อการบริหาร โรงเรียนศูนย์ โดยมอบอำนาจให้ระดับปฏิบัติในพื้นที่อนุมัติดำเนินการได้

๒. ควรปรับปรุงเกณฑ์การจัดสรรครูให้เหมาะสมกับการปฏิบัติและการพัฒนา เพื่อนำสู่การเกลี่ยอัตรากำลังได้

การบริหารงานวิชาการ

๑. การกำหนดให้โรงเรียนศูนย์มีลักษณะการบริหารใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกัน โดยการวิเคราะห์ตามสภาพพื้นที่ก่อนแล้วนำเป็นหลักสูตรของศูนย์โรงเรียน

๒. การขอรับการประเมินทุกด้านทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและจากหน่วยงานภายนอก ต้องมีแนวปฏิบัติการประเมินว่าให้ประเมินตามสภาพจริงของการจัดการในโรงเรียนที่ดำเนินการศูนย์โรงเรียนและคุณผลผลิต คือ นักเรียนเป็นสำคัญ

ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการพัฒนาส่งเสริมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อทราบตัวเลขของการลงทุนและการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานได้ผลต้องจัดทรัพยากรอื่นมาสนับสนุนเพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาและเป็นทางเลือกใหม่ของวิธีการจัดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทางโรงเรียนบริหารงานได้ผล เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้งบประมาณน้อยแต่มีผลงานควรจัดสรรเงินเพิ่มประสิทธิภาพให้

ง. รูปแบบ “ศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน”

“ศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน” เกิดขึ้นจากการดำเนินการศูนย์โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้วเนื่องจากนักเรียนที่เดินทางมาเรียนรวมไม่สามารถเดินทางไป-กลับระหว่างโรงเรียนหลักได้ เนื่องจากบ้านเรือนตั้งอยู่ห่างไกลและการคมนาคมยากลำบาก หลายแห่งเป็นภูเขาและป่า-ทึบ ดังนั้น นักเรียนจึงจำเป็นต้องพักนอนค้างคืนที่โรงเรียนหลัก

วิธีดำเนินการ

๑. ประสานงานกับชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการวางแผนการดำเนินงาน
๒. จัดสร้างและจัดหาที่พักสำหรับนักเรียน
๓. จัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับที่พัก อาคาร และวัสดุอื่นที่จำเป็น จากภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานบริหารจัดการศูนย์พักนอน

ทรัพยากรที่ต้อง การ

๑. งบประมาณในการจัดสร้างเรือนพักนอน
๒. ค่าอาหาร
๓. ค่าวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
๔. ค่าตอบแทนบุคลากรที่รับผิดชอบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. นักเรียนได้รับความเสมอภาคในการเรียนในกลุ่มประสบการณ์
๒. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๓. นักเรียนมีคุณภาพตามศักยภาพของตนเอง

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. การสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่นักเรียน เช่น อาหารเช้า อาหารเย็น เครื่องนอน ตลอดจนเรือนพักนอนของนักเรียน เป็นต้น
๒. การสนับสนุนด้านอัตรากำลัง และค่าตอบแทนแก่ครูผู้รับผิดชอบ เนื่องจากครูมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นในด้านการดูแลนักเรียนหลังเวลาเลิกเรียน
๓. โรงเรียนควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของนักเรียนที่อยู่ประจำโรงเรียน โดยจัดให้เป็นมวลดประสบการณ์เรียนรู้ตลอดเวลาในโรงเรียน

จ. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เพราะจะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ การนำหลักสูตรไปใช้จึงจะบังเกิดผลตามที่ต้องการ

การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น อาจพิจารณาดำเนินการได้โดยการจัดชั้นเรียนแบบช่วงชั้นและการบูรณาการเนื้อหารายวิชาตามช่วงชั้น

การจัดชั้นเรียนแบบช่วงชั้น อาจจัดให้สอดคล้องกับจำนวนบุคคลที่โรงเรียนมีอยู่ โดยการรวมชั้นที่ติดกันเข้าด้วยกัน เช่น ช่วงชั้น ป.๑ - ๒, ป.๓- ๔, ป.๕ - ๖ หรือช่วงชั้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ช่วงชั้น ป. ๑ - ๓, ป. ๔ - ๖, ม. ๑ - ๓ เป็นต้น

สำหรับการบูรณาการเนื้อหาวิชา สามารถดำเนินการได้โดยการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร แล้วนำวัตถุประสงค์และเนื้อหาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้องกันมาเชื่อมโยงสู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ หลังจากนั้นจึงนำหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการแล้วมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขปัญหาคูไม่ครบชั้นเรียน
๒. เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งเดียวในการสอนหลายชั้น
๓. เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ เกิดทักษะชีวิต และผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

วิธีดำเนินการ

ในการจัดชั้นเรียนแบบช่วงชั้นและการบูรณาการเนื้อหาวิชาดังกล่าวข้างต้น อาจกำหนดขั้นตอนการดำเนินการได้ ดังนี้

๑. ประชุมคณะครูในโรงเรียนเพื่อร่วมปรึกษาหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน
๒. ดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อบูรณาการเนื้อหา และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้นเรียน
๓. จัดทำตารางสอนในแต่ละระดับช่วงชั้นเรียน
๔. กำหนดครูผู้รับผิดชอบในแต่ละช่วงชั้นเรียน
๕. ครูผู้รับผิดชอบในแต่ละช่วงชั้นเรียน จัดทำกำหนดการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้
๖. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ที่จัดไว้
๗. จัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
๘. ประเมินผลการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. นักเรียนมีคุณภาพดีขึ้น คือ ครูที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนและสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างผู้เรียนและแก้ปัญหาเป็นรายกรณี (Case study) ได้ เมื่อโรงเรียนดำเนินการ

จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดเวลาส่งผลให้นักเรียนดีขึ้น

๒. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เนื่องจากชุมชนไม่ต้องการ ให้มีการยุบโรงเรียนหรือนำนักเรียนร่วมกับโรงเรียนอื่น เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรสำคัญหน่วยหนึ่งของชุมชน ดังนั้น ชุมชนจึงไม่ได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาพัฒนาโรงเรียนการเป็นองค์ความรู้ให้โรงเรียน ตลอดจนการสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ

๓. ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอันเป็นภารกิจสำคัญของทุกโรงเรียนรวมทั้งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามปรัชญาการจัดการศึกษาปัจจุบัน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงเท่ากับเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานอันเป็นภารกิจสำคัญของงานการปฏิบัติการสอนของครูและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้วย

๔. ลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนของรัฐในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการรัฐไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านค่าใช้จ่ายในการเพิ่มครูให้ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านค่าพาหนะเดินทางของนักเรียน ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุในการเดินทางของนักเรียนหรือการจัดยานพาหนะรวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. การพัฒนาศักยภาพครู

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของครูในเรื่องการบูรณาการเนื้อหารายวิชาให้สอดคล้องกับช่วงชั้นของโรงเรียน ซึ่งสิ่งสำคัญอยู่ที่ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรอย่างแท้จริง โดยการศึกษาและนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การบูรณาการในหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย ซึ่งถือว่าเป็นพัฒนาหลักสูตร อันเป็นภารกิจของทุกโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการอยู่แล้ว

๒. การลดงานธุรการของโรงเรียนลง

เพื่อให้ครูได้ทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างเต็มที่ ที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบควรหาทางลดภาระงานด้านธุรการของโรงเรียนลง โดยการสนับสนุนอัตราบุคลากรด้านธุรการให้แก่โรงเรียนหรืออาจพิจารณาสนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทน เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดหาบุคลากรในท้องถิ่นมาช่วยดำเนินการในด้านนี้

๓. การจัดแนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญ

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ หลังจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาแล้ว โรงเรียนควรมีแนวทางจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) การใช้สื่อ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่างๆ ช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น การใช้สิ่งแวดล้อมเป็นสื่อการเรียนรู้ การจัดหาคอมพิวเตอร์และการผลิตโปรแกรมการเรียนรู้ (CAI)

๒) การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้ในท้องถิ่น

๓) การเป็นเครือข่ายและการจัดการเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนอื่น เพื่อเป็นการเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ เช่น การจัดสหวิทยาการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ การใช้

ห้องปฏิบัติการทางภาษา (Sound Lap) หรือห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การเข้าค่ายทางวิชาการ ร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ และหมายความรวมถึงการแข่งขันกีฬาหรือการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ ด้วย

ปิ่นนรา บัวอิน ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ แบ่งเป็น ๕ รูปแบบดังนี้

๑) การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเป็นการบูรณาการแบบรวมชั้นเรียนเป็นช่วงชั้นเรียน และบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในกลุ่มการเรียนรู้เดียวกัน

๒) การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการบูรณาการแบบละชั้นเรียน และนำสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการ ตั้งแต่ ๒ กลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป

๓) รูปแบบการจัดกิจกรรม Walk Rally เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งโรงเรียนหรือเป็นช่วงชั้น ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงจากฐานการเรียนรู้ภายในโรงเรียนก่อนที่จะออกไปศึกษาหาความรู้นอกสถานการณ์จริง

๔) รูปแบบการสอนแบบมอนเตสซอรี (Montessori) เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นวิธีการสอนที่เด็กสามารถเรียนอ่าน เขียน คำนวณ โดยวิธีธรรมชาติ เหมือนกับการเดินและพูด เด็กสามารถเรียนรู้ได้สอดคล้องกับช่วงเวลาความสนใจความพร้อมของเด็ก

๕) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องวิถีชีวิตของนักเรียนและชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านปราชญ์ชาวบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้วิถีดำเนินการ ในการจัดชั้นเรียนแบบช่วงชั้นและการบูรณาการเนื้อหารายวิชาดังกล่าวข้างต้นนั้นอาจกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานได้ ดังนี้

(๑) ประชุมคณะครูในโรงเรียนเพื่อร่วมปรึกษาหารือและวางแผนดำเนินงานร่วมกัน

(๒) ดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อบูรณาการเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียน ในแต่ละระดับชั้นเรียน

(๓) จัดทำตารางสอนในแต่ละระดับช่วงชั้น

(๔) กำหนดครูผู้รับผิดชอบแต่ละช่วงชั้น

(๕) ครูผู้รับผิดชอบแต่ละช่วงชั้นเรียนจัดทำกำหนดการเรียนรู้ และแผนการเรียนรู้

(๖) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ที่จัดไว้

(๗) จัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(๘) ประเมินผลการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข^{๕๔}

^{๕๔} ปิ่นนรา บัวอิน, รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก , [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://๒๐๓.๑๓๒.๒๓๘.๒๒๘/plan/km๑/?name=research&file=readresearch&id=๒๗>, [๕ ส.ค.๒๕๕๖]

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ต้องทิ้งห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การบูรณาการหลักสูตร ความร่วมมือจากชุมชน การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนำสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆมาบูรณาการ ตั้งแต่ ๒ กลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารจัดการศึกษาภายใต้การรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา- ศึกษาแห่งชาติ ภายใต้บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา มีจำนวนมากคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๘ ของโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวประสบกับปัญหาด้านการบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูไม่สอดคล้องกับหลักสูตร ขาดแคลนอัตราากำลังครู ครูไม่ครบชั้นเรียนและมีภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านการลงทุนสูงมาก

เพื่อให้การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ดังนี้

๑ . ยุทธศาสตร์การหลอมรวมโรงเรียน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา ในรูปแบบ “ศูนย์โรงเรียน” ซึ่งดำเนินการโดยนำนักเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน ตั้งอยู่ในหมู่บ้านที่มีเส้นทางคมนาคมห่างกันระหว่าง ๓- ๖ กิโลเมตร มีสภาพการคมนาคมสะดวก โดยมีองค์ประกอบของโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย ซึ่งมีรูปแบบ เช่น รวมเรียนทุกชั้น รวมเรียนช่วงชั้นและศูนย์โรงเรียนแบบพักผ่อน

๒ . ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ “การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ” สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถดำเนินการในรูปแบบศูนย์โรงเรียนได้ โดยการหลอมรวมชั้นเรียน และบูรณาการรายวิชาให้สอดคล้องกับจำนวนครูและสภาพของโรงเรียน ซึ่งมีหลายโรงเรียนที่ดำเนินการแล้วอย่างได้ผล

เพื่อให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปตามเจตนารมณ์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ๓ ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

๒.๓.๒.๑ เงื่อนไขและสภาพที่เอื้อต่อความสำเร็จ

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้รูปแบบ “ศูนย์โรงเรียน”
ด้านปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยในระบบราชการและปัจจัยภายนอก

๑. มีมาตรการให้ทุกโรงเรียนมีครูสอนครบชั้น
๒. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักและรับผิดชอบ
๓. ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

๔. หน่วยราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนเกิดความตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการศึกษา

๕. นโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับต้องชัดเจน ต่อเนื่องและยั่งยืน

๖. รูปแบบการบริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๗. การกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องชัดเจน และสอดคล้องกันทุกระดับ

๘. มีหลักประกันด้านโอกาสและด้านสวัสดิภาพให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

๙. จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

๑๐. การพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ “การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ”

ด้านกระบวนการ

๑. ต้องมีการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนัก มีความรับผิดชอบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ
๒. มีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีและสร้างเครือข่ายโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะด้านสังคมให้แก่โรงเรียน

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

๑. จัดทำแผนที่การศึกษา (Educational Mapping) ในระดับอำเภอและจังหวัด
๒. นโยบาย และแผนพัฒนาทางประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กอย่างชัดเจน ต่อเนื่องทุกระดับ
๓. สนับสนุนงบประมาณค่าพาหนะให้เพียงพอ และเหมาะสมกับรูปแบบหรือจัดเป็นค่าน้ำมันให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ทันก่อนเปิดภาคเรียน โดยจัดเป็นเงินอุดหนุน
๔. สนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนหลักหรือโรงเรียนศูนย์ ในด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนไปศึกษาค้นคว้ารวมทั้งอาหารกลางวัน และทุนการศึกษา
๕. พัฒนาศักยภาพการจัดการของโรงเรียนหลักหรือโรงเรียนศูนย์และโรงเรียนเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกด้าน

๖. เตรียมการถ่ายโอน สนับสนุนให้ท้องถิ่นจัดการศึกษา หรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรท้องถิ่นและเอกชน
 ๗. มีมาตรการในการติดตาม ควบคุม กำกับทุกระดับอย่างจริงจัง พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการในภารกิจต่าง
 ๘. ปรับปรุงระเบียบกฎหมาย หลักเกณฑ์ให้เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
 ๙. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสม เช่น การไม่แต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนทุกกรณี หากมีความจำเป็นให้ขอยกเว้นต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถม- ศึกษาแห่งชาติ
 ๑๐. มอบอำนาจการตัดสินใจตำแหน่งผู้บริหาร / ครูผู้สอนในโรงเรียนที่ยุบเลิกให้อ.ก.ค. เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้ทุกกรณี
 ๑๑. กำหนดหลักประกันความปลอดภัยให้กับนักเรียนและครูที่เดินทางไปเรียนรวม และสอนในโรงเรียนหลักหรือโรงเรียนศูนย์ เช่น จัดให้มีการประกันชีวิต เป็นต้น
 ๑๒. ลดงานธุรการ การจัดซื้อจัดจ้าง
 ๑๓. จัดให้มีรถโรงเรียน (School Bus) เพื่อรับ – ส่งนักเรียนในโรงเรียนที่เหมาะสม
 ๑๔. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เงินรางวัลให้กับครู ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรที่สามารถจัดการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้สำหรับทุกระดับ
 ๑๕. นำผลงานการพัฒนาประสิทธิภาพมาใช้ในการปรับปรุงตำแหน่ง และการแต่งตั้งโยกย้าย
 ๑๖. จัดสรรงบประมาณค่าพาหนะเดินทางให้กับครูที่ไปทำการสอนในโรงเรียนศูนย์
 ๑๗. หากมีตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนว่างในโรงเรียนที่สะดวกในการเดินทางหรือมีปริมาณงานสูง ควรพิจารณาครู ผู้บริหารโรงเรียนที่ลี้ภัยเป็นกรณีพิเศษก่อน
- ยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้**
๑. กำหนดรูปแบบการบูรณาการหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ช่วงชั้น เนื้อหาวิชาการ
 ๒. พัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนให้เหมาะสมกับรูปแบบที่โรงเรียนดำเนินการ
 ๓. พัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด
 ๔. นิเทศ ติดตาม แนะนำ การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นพิเศษ
 ๕. จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับของแต่ละสถานศึกษา
 ๖. วิจัย พัฒนารูปแบบและประสิทธิภาพในการดำเนินของโรงเรียน รวมทั้งเผยแพร่ และกำหนดรูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสม
 ๗. พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีช่วยสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูป
 ๘. สร้างเครือข่ายการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

ยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วม

๑. ประชาสัมพันธ์เชิงลึก เพื่อสร้างความเข้าใจกับชุมชน ครู ผู้ปกครองให้ยอมรับ และตระหนักถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งการจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อชุมชนจะได้ มีความคิดเห็นและข้อยุติร่วมกัน

๒. ทุกโรงเรียนต้องมองปัญหาและจัดการบริหารอย่างเป็นองค์รวม เพื่อการ ดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มองปัญหาตรงกัน

๓. ชุมชนและโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา

๔. จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการ จัดการเรียนการสอน

๕. ประสานชุมชนในท้องถิ่น โดยระดมทรัพยากรท้องถิ่นร่วมรับผิดชอบด้าน งบประมาณ อาคารสถานที่ สนับสนุนอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนที่ไม่สามารถรวมได้และชุมชนต้องการ คงไว้

๖. จัดตั้งกองทุน เพื่อสนับสนุนเป็นค่าพาหนะนักเรียนในการนำนักเรียนมาเรียนรวม

๗. ระดมทรัพยากรแต่ละโรงเรียนมาใช้ร่วมกันในการพัฒนาประสิทธิภาพ

จากยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การ บริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่หลากหลายมา กำหนดใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสภาพสังคม

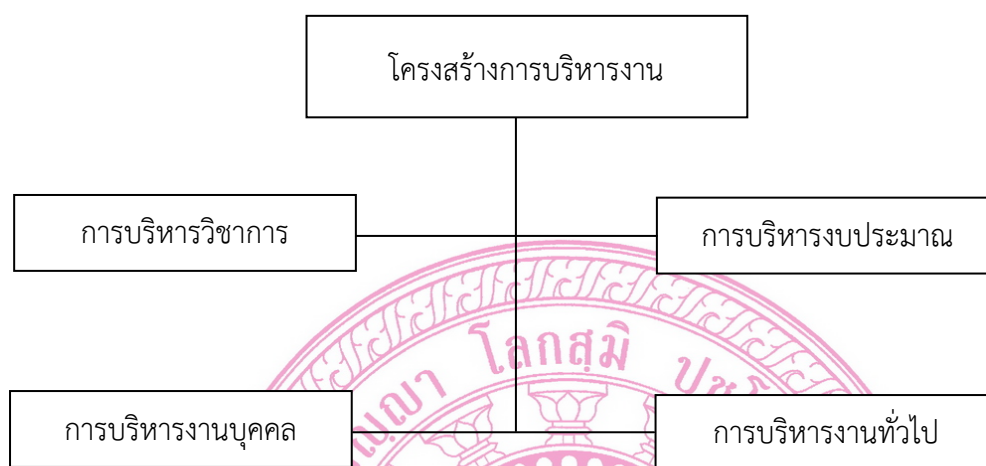
๒.๔ บริบทของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ หมายรวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอตามจำนวนห้องเรียนตามบัญชีชั้นเรียน ของโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน ๑๒๐ คน โดยส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในชนบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ รับผิดชอบการบริการและ จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน(ระดับก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น) ครอบคลุมพื้นที่ ๕ อำเภอ ของจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยอำเภอไพศาลี อำเภอท่าตะโก อำเภอหนองบัว อำเภอตากฟ้า และอำเภอตาคลี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๒๓๐ โรงเรียน ในจำนวนนี้มีโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น เรียน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๗ โรงเรียน โดยอำเภอไพศาลี มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๓ โรงเรียน อำเภอท่าตะโก มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๑ โรงเรียน อำเภอหนองบัว มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๒๔ โรงเรียน อำเภอตากฟ้า มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น เรียน จำนวน ๑๔ โรงเรียน อำเภอตาคลี มีโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๔๕ โรงเรียน^{๕๕} ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ต้องประสบปัญหาสำคัญคือ ปัจจัยที่เป็นตัวบั่นทอนไม่เพียงทั้งในด้าน งบประมาณและบุคลากร รวมทั้งมีปัญหาด้านประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารจัดการและ

^{๕๕} กลุ่มงานบริหารงานบุคคล, “งานอัตรากำลัง” , (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓, ๒๕๕๖) (อัตรากำลัง)

กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังแผนภูมิ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารงาน



แผนภูมิ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารงาน

๒.๕ หลักสันโดษในทางพระพุทธศาสนา

๒.๕.๑ ความหมายและความสำคัญของสันโดษ

คำว่า "สันโดษ" มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี สันโตส และบางแห่งใช้คำว่า สันตมูฐิ ซึ่ง มีศัพท์มาจากธาตุเดียวกัน คือ ส+ตุส เขียนแบบสันสกฤตเป็น สันโตษะ แปลงเป็นภาษาไทยว่า สันโดษ แปลว่า ความเป็นบุคคลผู้มีความยินดีโดยสม่ำเสมอ หรือผู้สันโดษชื่อว่า สันตมูฐิ^{๕๖}

ในคัมภีร์มั่งคัลลทีปนี ให้ความหมายว่า ความสันโดษ กล่าวคือ ความไม่โลภ ชื่อว่า สันตมูฐิตา สันโดษ คือ ความไม่โลภ มีอย่างเดียวกันนั้น ก็จริงอยู่ ถึงอย่างนั้น โดยประเภทแห่ง อารมณ์ ย่อมเป็น ๔ อย่างด้วยอำนาจปัจจัย ๔ และ เป็น ๑๒ อย่างโดยประเภทแห่ง ๔ ติกะ (๓ หมวดๆ ละ ๔) เพราะทำวิภาคว่า สันโดษ ในปัจจัย ๔ ปัจจัยละ ๓ อย่าง ด้วยสามารถ ยถาลภ สันโดษ ยถาพล สันโดษ และยถาสารูปสันโดษ เพราะเหตุนี้ ในอรรถกถาทั้งปวง พระอรรถกถาจารย์ทั้งหลาย จึงกล่าวว่า "สันโดษนั้นมี ๑๒ อย่าง"^{๕๗}

นอกจากนี้ในพจนานุกรมฉบับต่างๆ ปรากฏความหมายของคำว่า สันโดษดังนี้

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ได้ให้ความหมายของสันโดษไว้ว่า ความยินดี ความพอใจ ความยินดีด้วยของตน ซึ่งได้มาด้วยเรี่ยวแรงความเพียรโดยชอบธรรม ความยินดีด้วยปัจจัย ๔ ตามที่มีตามที่ได้ ความรู้จักอิมรู้จักพอ^{๕๘}

^{๕๖} พระพุทธปियเถระ, ฐปทีธิปกรณัณรุติศาสตร์ภาษาบาลี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรรมกรศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๒.

^{๕๗} มหามกุฏราชวิทยาลัย, มั่งคัลลทีปนี แปล เล่ม ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๔), หน้า ๔๗.

^{๕๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๒.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำว่า สันโดษ ไว้ว่า ความยินดี หรือพอใจ เท่าที่ตนมีอยู่ หรือเป็นอยู่^{๕๙}

นอกจากนั้น ยังมีนักปราชญ์และนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้อธิบายขยายความหมายของคำว่า สันโดษ ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้แสดงทรรศนะไว้ในหนังสือเรื่อง “สันโดษ” ความว่า สันโดษเป็นธรรมข้อหนึ่งที่มีผู้ปรารถนากันมาก ทั้งในด้านสนับสนุน ทั้งใน ด้านคัดค้าน สนับสนุน คือส่งเสริมให้ปฏิบัติกัน ค้านคือแสดงว่าไม่ควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติ เพราะเห็นว่าเป็นเครื่องขัดขวางความเจริญก้าวหน้า คำว่าสันโดษมาจากภาษาบาลีว่า “สนฺโตส, สนฺ ตฺถุสฺส” แปลว่า ความยินดีพอใจด้วยของของตน ความยินดีด้วยของที่มีอยู่ ความยินดีโดยสม่ำเสมอ สันโดษแบ่งออกเป็นหัวข้อได้ดังนี้ ๑) ยถาลาภสันโดษ ยินดีตามที่ได้ ๒) ยถาพลสันโดษ ยินดีตามกำลัง และ ๓) ยถาสารูปสันโดษ ยินดีตามสมควร และอีกอย่างหนึ่ง คือ สันโดษในความคิด คือ ระงับความคิดที่อยากได้มากเกินไป สันโดษในการแสวงหา คือ ยินดีแสวงหาแต่สิ่งที่ควรได้ สันโดษในการรับ คือ รับแต่สิ่งที่ควรรับ และรับพอประมาณ สันโดษ ในการบริโภค คือ ยินดี บริโภคสิ่งที่ได้มาด้วยการพิจารณา^{๖๐}

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้แสดงทัศนะเรื่องสันโดษไว้ในหนังสือ “คู่มือพันทุกข์” ว่า คำว่า “สันโดษ” แปลว่า ยินดีด้วยสิ่งที่มีอยู่ได้อะไรมาต้องมีความยินดีในสิ่งนั้นในฐานะที่มีมัน มีอยู่หรือได้มาทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพอใจที่ได้ทำลงไปแล้ว ไม่ใช่หมายความว่าให้หยุด เพียงเท่านั้นถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งกว่านี้สิ่งที่เรียกว่าสันโดษนั้น มันยังมีความหมายอีกหลายอย่าง คือ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญของมนุษย์เรามีอยู่ ๔ อย่าง คือ อาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยาแก้โรค ล้วนเรียกว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตถ้าเราไม่รู้จักอ้ม ไม่รู้จักพอ ไม่รู้จักยินดี ด้วยวัตถุ ๔ อย่าง นี้เท่าที่ควรมีควรได้ไม่สิ้นสุดแล้วเราจะไปทำ สิ่งพิเศษที่เป็นอุดมคติของพระพุทธศาสนา หรือ ของโลกทั่วไปได้อย่างไรกัน^{๖๑}

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิริ ป.ธ. ๙) ได้แสดงทัศนะเรื่องสันโดษไว้ในหนังสือมงคล ๓๘ ความว่า สันโดษ แปลว่า ยินดีด้วยปัจจัยของตน ไม่แสดงอาการรังเกียจในเวลารับ เวลาบริโภค ยังอรรถาธิบายให้เป็นไปด้วยปัจจัย ๔ ซึ่งทายกทายิกาถวาย นอกจากนี้สันโดษ ยังแปลว่า ยินดีด้วยปัจจัยที่มีอยู่ ยินดีโดยสม่ำเสมอ สันโดษโดยองค์ธรรมคือ อโลภะ ความไม่โลภ สันโดษแบ่งออกเป็น ๔ อย่าง คือ สันโดษในเครื่องนุ่งห่ม สันโดษในอาหาร สันโดษ ในที่อยู่อาศัย และสันโดษใน

^{๕๙} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๑๖๖.

^{๖๐} สมเด็จพระญาณสังวร, สันโดษ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ปริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๑๙.

^{๖๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙) หน้า ๗๕

ยาแก้ไข้ สันโดษนี้มีประโยชน์ มีคุณมากมายสุดที่จะพรรณนา พระพุทธองค์ทรง สรรเสริญความ สันโดษว่าเป็นมงคลสูงสุด^{๖๒}

เสฐียรพงษ์ วรรณปก แสดงพรรณนาเรื่องสันโดษไว้ว่า ในบรรดาหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่มีผู้เข้าใจกันไม่ถูกต้อง นอกจากเรื่องของกรรมแล้ว สันโดษก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ความคลาดเคลื่อนนั้นอาจจะมาจากคำพูดที่ติดปากคนไทยว่า "สันโดษมันก็น้อย" หรือ "มันก็น้อย สันโดษ" ก็เป็นไปได้ การตีความแบบนี้สร้างค่านิยมของคำว่าสันโดษให้ออกมาในแง่ลบ ในที่นี้คือ มีความหมายแฝงว่า "การไม่กระทำหรือ ความเกียจคร้าน" อยู่ในตัว แต่ทั้งนี้ท่านได้ให้ความหมาย ของ คำว่า สันโดษ ไว้ว่า ยินดีตามได้ ยินดีตามกำลังสามารถที่หามาได้ และยินดีในสิ่งที่หาได้โดยชอบ ธรรม สรุปลงให้เข้าใจง่าย สันโดษ คือความพอใจในผลสำเร็จ หรือผลที่สร้างขึ้นด้วยความบากบั่น^{๖๓}

ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวไว้ในหนังสือมงคลชีวิตข้อที่ ๒๔ เรื่องของความมีสันโดษโดยกล่าวไว้ ว่า สันโดษเป็นมงคล เพราะทำให้คนมีความสุขและทำให้คนเจริญ นอกจากนี้สันโดษยังมีอีก ๓ ลักษณะ คือ สแกนสันโดษ ยินดีตามมี สันเตนสันโดษ ยินดีตามได้ และสมนสันโดษ ยินดีตามสมควร ในทางศาสนาได้วางเกณฑ์ในการตัดสินเรื่อง สันโดษไว้ ๓ ประการ ดังต่อไปนี้คือ ๑) ยถา ลาภะ ควรแก่ ฐานะ ๒) ยถาผละ ควรแก่สมรรถภาพ ๓) ยถาสารูปปะ ควรแก่ศักดิ์ศรี^{๖๔}

สันโดษ ๓ แปลว่า ความยินดี ความพอใจ คือความรู้จักพอดี ความรู้จักพอเพียง สันโดษ มีลักษณะ ๓ อย่าง คือ

๑. ยินดีพอใจในสิ่งที่ได้มา ด้วยเรี่ยวแรงของตนในทางชอบธรรม ไม่ดั้นรนอยาก ได้จนทำให้เกิดความเดือดร้อน
๒. ยินดีพอใจกำลังของตน ใช้กำลังที่มีอยู่ เช่นความรู้ ความสามารถให้เกิดผลเต็มที่ ไม่ย่อหย่อนบกพร่อง
๓. ยินดีพอใจแต่ไม่เกินไป คือรู้จักพอเป็น อิ่มเป็น และแบ่งปันส่วนที่เกินไปไป เอื้อเพื่อผู้อื่นตามสมควร^{๖๕}

จากการศึกษาความหมายของสันโดษตามพรรณนาของนักปราชญ์ และคำรากศัพท์ที่ปรากฏในพจนานุกรมเห็นได้ว่า คำว่าสันโดษนั้นโดยความหมายแล้ว หมายถึง ความยินดีความ พอใจ ด้วยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอาหาร ตลอดจนการมีความสุข ความ พอใจด้วยเครื่องยังชีพที่หามาได้ด้วยความเพียรพยายามของตนไม่โลภ ไม่ริษยาใคร

^{๖๒} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ), **มงคล** ๓๘, (กรุงเทพมหานคร : หจก.การพิมพ์พระ นคร, ๒๕๓๒), หน้า ๓๘.

^{๖๓} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, **พระพุทธศาสนาที่ศณะและวิจารณ์**, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์ , ๒๕๓๔), หน้า ๒๕.

^{๖๔} ปิ่น มุทุกันต์, **มงคลชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๐๒), หน้า ๑๓.

^{๖๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔

๒.๕.๒ ประเภทของสันโดษและหลักสันโดษในพระพุทธศาสนา

การศึกษาเรื่องความสันโดษนั้น นอกจากเรื่องของความหมายที่บุคคลทั่วไปมีความเข้าใจที่ผิดเพี้ยน โดยตีความหมายของสันโดษ คือ การขาดความกระตือรือร้นแล้ว หากกล่าวถึงประเภทของสันโดษที่รู้จักกันโดยทั่วไป มักจำแนกประเภทของสันโดษออกเป็น ๓ อย่างเท่านั้น เรียกว่าการแบ่งตามประเภทแห่งตักะ คือ หมวดสาม ได้แก่ ๑) ยถาลาภสันโดษ ๒) ยถาพลสันโดษ และ ๓) ยถาสารูปสันโดษ ส่วนในทัศนะของ พระธรรมโสภณ (พิน ปสาทิโก) ได้อธิบาย ลักษณะของคำว่าความสันโดษไว้ว่า หลักธรรมที่ว่าด้วยสันโดษนั้น ไม่ได้ทำให้ประเทศล้าหลัง เพราะสันโดษ คือ ความพอใจในสิ่งต่างๆ เท่าที่ตนได้ ไม่ล่งสิทธิของผู้อื่น สันโดษนั้นมีอยู่ ๔ ประเภท คือ ๑) สันโดษในสิ่งของ ๒) สันโดษในหน้าที่การงาน ๓) สันโดษในบุคคล ๔) สันโดษ ในคน ^{๖๖} นอกจากการจำแนกดังกล่าวข้างต้นแล้ว พระพุทธศาสนาได้แยกย่อยเกี่ยวกับประเภทของ สันโดษได้ดังต่อไปนี้

๑) ยถาลาภสันโดษ คือ ความยินดีตามที่ได้ หมายถึง ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรพยายาม ของตน โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ก็ยินดีพอใจในสิ่งนั้น ไม่เดือดร้อนเพราะสิ่งที่ไม่ได้หมายความว่า เมื่อได้ทำอย่างเต็มที่แล้ว หากไม่ได้ตามที่ต้องการ ก็ไม่กระวนกระวาย ไม่วิ่งตาม ความอยาก ต้องระงับยับยั้งความอยากให้ได้ โดยให้นึกถึงข้อเท็จจริงว่า ไม่มีสิ่งใดสนองความ ต้องการแห่งจิตใจให้พอได้อย่างแท้จริง เหมือนไฟไม่อาจให้เต็มได้ด้วยเชื้อ มหาสมุทรไม่อาจให้ เต็มได้ด้วยน้ำ หรือคนมักมากไม่อาจเต็มไปด้วยปัจจัยทั้งหลายนั่นเอง

๒) ยถาพลสันโดษ คือ ความยินดีตามกำลังที่มีอยู่ หมายถึง มีความยินดีหรือพอใจเพียงพอกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา และกำลังความสามารถของตน ไม่ควรให้น้อย หรือเกินขอบเขตกำลังเพราะเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม คนแต่ละคนมีกำลังหรือความสามารถไม่ เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องรู้จักตนเอง อย่าสำคัญตนผิดและอย่าดูถูกตนเอง สิ่งทีบุคคลพึงได้รับนั้นควรเหมาะสมแก่สมรรถภาพ และความสามารถของตน เช่น กรรมกรที่ขุดดินได้วันละ ๑ คิว ก็ควรได้ ค่าแรงสำหรับดิน ๑ คิว จะให้ได้ค่าแรงเท่ากับคนที่ขุดได้วันละ ๕ คิว ย่อมไม่ได้ และมีได้บังคับว่า ทุกคนขุดวันละ ๑ คิวก็พอ สันโดษมิได้สอนให้ทำงานหย่อนกว่าความสามารถที่มีอยู่ แต่ให้ทำงาน เต็มความสามารถของแต่ละบุคคล ให้อินดีในสิ่งที่ตนควรจะได้ตามความสามารถของตนเท่านั้น สันโดษข้อนี้เป็นการยืนยันว่าไม่ให้เป็นคนงอมืองอเท้า แต่ให้ทำงานหรือแสวงหาผลประโยชน์ เต็มที่โดยให้อินดีเท่าที่ตนเองมีความสามารถทำได้เท่านั้น

๓) ยถาสารูปสันโดษ คือ ความยินดีตามสมควร หมายถึง มีความยินดีหรือความพอใจ ตามสมควรแก่ฐานะ ภาวะ และความเป็นอยู่ของตน เป็นที่รู้กันว่า คนเราย่อมมีฐานะ และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน บุคคลในสังคมย่อมมีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน บางคนยากจน บางคนร่ำรวย การที่บุคคลพยายามขวนขวายเพื่อจะให้ เป็นเรื่องที่ดี แต่ทั้งนี้ต้องรู้จักและตระหนักในความสามารถของตน ต้องพยายามขวนขวายเปลี่ยนแปลงฐานะ ภาวะและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้ที่ขวนขวายในสิ่งที่เป็นไปได้นั้นเรียกว่า ไม่สันโดษ สิ่งของใดๆ ก็ตามถ้าพิจารณา ตามฐานะที่ดี พิจารณาตามสมรรถภาพที่ดี ประจักษ์แล้วว่า เมื่อตนมีได้ เมื่อตนทำได้ แต่สิ่งนั้นเมื่อมี หรือ

^{๖๖} พระธรรมโสภณ (พิน ปสาทิโก), สันโดษทำให้ไทยล้าหลังหรือ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, ๒๕๑๙), หน้า ๒๐.

ทำไปแล้วทำให้ครอบครัวเสียเกียรติภูมิ เสียชื่อเสียง เสียศักดิ์ศรี บุคคลก็ไม่ควรยินดีในสิ่ง เหล่านั้น เช่น คำของหนีภาษี หรือฉ้อราษฎร์บังหลวง แม้ว่าจะมีฐานะตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยมีความสามารถพอที่จะทำได้ก็ไม่สมควรทำไม่ยินดี เพราะเป็นหนทางนำมาซึ่งความเสื่อมเสียทั้งต่อตนเองและวงศ์ตระกูล

๒.๕.๓ คุณค่าของความสันโดษ

จากการกล่าวถึงนิยามความหมายของสันโดษ และจากการมองสิ่งที่เป็นปฏิกิริยาตรงข้ามกับความสันโดษและธรรมที่เกื้อหนุนสันโดษแล้ว ทำให้มองเห็นถึงลักษณะคุณค่าของคนที่มี สันโดษดังต่อไปนี้

๑) คนสันโดษ เป็นคนที่ทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร และด้วยสติปัญญา เท่าที่เหมาะสมกับภาวะของตน และโดยชอบธรรม

๒) คนสันโดษ จะไม่เฝ้าฝันอยากได้ของของคนอื่นหรือของที่ไม่ชอบธรรม ไม่ทุจริตเพราะ ปากท้อง หรือเพราะผลประโยชน์ส่วนตัว

๓) เมื่อหามาได้ก็ใช้สอยของที่ได้มาด้วยความจำเป็น และด้วยสติปัญญา ไม่กลายเป็น ทาสของสิ่งเหล่านั้น

๔) เมื่อไม่ได้ เมื่อสุดวิสัยไม่สำเร็จตามต้องการ ก็ไม่เดือดร้อนกระวนกระวาย ไม่ยอมให้ความผิดหวังครอบงำ ยังคงปฏิบัติหน้าที่ของตนไปได้

๕) ไม่ถือเอาสิ่งที่ตนหามาได้ คือ สมบัติของตนหรือความสำเร็จของตนมาเป็นเหตุยกตนข่มผู้อื่น

๖) หากความสุขได้จากสิ่งที่เป็นของตนหรือเป็นสิทธิของตน สามารถดำรงชีวิตที่มี ความสุขในทุกฐานะที่ตนเข้าถึงในขณะนั้นๆ

๗) มีความภูมิใจในผลสำเร็จที่เกิดจากการกระทำของตน มีความอดทน สามารถคอย ผลสำเร็จที่จะพึงเกิดขึ้นจากการกระทำของตน

๘) มีความรักและรักดีในหน้าที่การงานของตน มุ่งปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถสรุปได้ว่า หลักสันโดษเป็นความยินดี ความพอใจ ความรู้จักพอเพียง ซึ่งมีลักษณะ ๓ อย่าง คือ

๑. ยถาลาภสันโดษ ยินดีตามที่ได้ เป็นความยินดีในสิ่งที่มีที่ได้มา ด้วยเรี่ยวแรงของตนในทางที่ชอบธรรม ไม่ดิ้นรนอยากได้จนทำให้เกิดความเดือดร้อน

๒. ยถาพลสันโดษ ยินดีตามกำลัง ยินดีพอใจตามกำลังของตน ใช้ กำลังที่มีอยู่ เช่น ความรู้ความสามารถให้เกิดผลเต็มที่ ไม่ย่อหย่อนบกพร่อง

๓. ยถาสารูปสันโดษ ยินดีตามสมควร เป็นความยินดีพอใจแต่ไม่เกินเลย คือรู้จักพอเป็น อิ่มเป็น และแบ่งปันส่วนที่เกินเลยไปเอื้อเพื่อผู้อื่นตามสมควร

๒.๕.๔ หลักสันโดษกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๑. ด้านการบริหารวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตามบริบทของชุมชนที่มีอยู่แล้ว สำรวจทรัพยากรต่างๆรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อนำมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน จัดทำ

โครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่นรวมถึงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียน การสอน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมสมองเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน จัดชั้นเรียนให้เด็กได้รับการเรียนรู้โดยคำนึงถึงจำนวนและความสามารถของครู มีการวางแผน สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยตระหนักถึงความพร้อมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนโดยบูรณาการใน หลากหลายวิชา

๒. ด้านการบริหารงบประมาณ เมื่อรัฐสนับสนุนงบประมาณมาด้วยความยินดี ตามงบที่ได้และมีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้งบประมาณที่ ได้รับจัดสรรอย่างเกิดประโยชน์ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ รู้จักประมาณการใช้จ่ายใน การบริหารงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับสถานะการเงินของโรงเรียน มีการจัดทำแผนการใ้ ใช้จ่ายเงิน โดยใช้หลักการความพอดีในการใช้จ่ายเงิน ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตาม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ระมัดระวังในการก่อหนี้ล่วงหน้าก่อนที่งบประมาณจะมาถึงบูรณะ ซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดซื้อ ของใหม่ มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลิต และผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา รัฐจัดสรรบุคลากรมาให้มีความยินดีตามที่ได้รับ จัดครูเข้า สอนในชั้นเรียน ตามจำนวนครูที่มีโดยการรวมชั้นเรียนจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน มีการกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็ม ศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่ โรงเรียน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตาม ความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานคุณภาพของงาน

๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา การประสานงานกับเครือข่าย การศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนงานวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักของความคุ้มค่า บำรุงและพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย ให้บริการข้อมูล ข่าวสารและบริการอื่นๆแก่สาธารณชนตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุน ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ประสาน ความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียน และจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้า

รับบริการทางการศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากร เพื่อการศึกษาาร่วมกัน

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษ นั้น จะต้องมีการบริหารโดยยึดหลักความพอดี และพอเพียง มีการบริหารงานตามกำลังและศักยภาพของโรงเรียน โดยประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุน เพื่อให้การบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

อ้อต สมพะมิตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒ พบว่า

๑. การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก

๒. ผู้บริหาร และครู มีความคิดต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน

๓. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน

๔. สถานศึกษาที่อยู่ในเขตที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน^{๖๗}

วานิชย์ สาขามูละ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า

๑. ระดับประสิทธิภาพการบริหารสถาน ศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ๑) การบริหารงาน บุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ

๒. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและราย ด้าน แตกต่างกัน

^{๖๗} อ้อต สมพะมิตร, “การศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๑).

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน

๓. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. จากการ ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน ๕ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป พบว่าด้านที่ควรจะหาแนวทางมาพัฒนาประกอบด้วย ๒ ด้าน คือ ด้านวิชาการและด้านงบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางพัฒนาไว้ด้วยแล้ว^{๖๘}

ไพศาล เสือพันธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการปฏิบัติเรียงจากสูงส่งลงมา ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

๒. ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับปัญหาเรียงจากสูงส่งลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

๓. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาพรวมพบว่า ผู้มี

^{๖๘} วานิชย์ สาขามูละ, “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๙).

ประสบการณ์ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมผลการ เปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา ขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูกับ คณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา ขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีประสบการณ์การ ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน^{๖๙}

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนักถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนการบริหารด้านงบประมาณ มีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนักถึงความสำคัญ ระดับคุณภาพการมีความพยายามจนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณา การบริหารในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนัก^{๗๐}

^{๖๙} ไพศาล เสือพันธุ์, “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๑).

^{๗๐} ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

สุชาติ มีสมบัติ รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

๒. ในส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม มี ๓ องค์ประกอบ คือ หลักการในการกำหนดรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

๓. ในส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ให้แพร่หลาย และจัดให้มีงบประมาณ เพื่อการวิจัยติดตามผล อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๔. ในส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติตามเหมาะสมตามบทบาทร่วมมือกันในการปฏิบัติงานกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนกิจกรรมของผู้ปกครอง^{๗๑}

กมลวรรณ รอดจ่าย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้น ประกอบด้วย ๘ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ๓๓ ตัว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๒๘๓.๗๔ ที่องศาอิสระ ๒๘๐ มีระดับความน่าจะเป็น ๐.๔ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ ๐.๔๗ ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ ๗๔ โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้าน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด^{๗๒}

มานพ แสงจันทร์ การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า

^{๗๑} สุชาติ มีสมบัติ, “รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ ” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร, ๒๕๕๑).

^{๗๒} กมลวรรณ รอดจ่าย , “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒)

๑. ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จากทั้งหมด ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับมาก ๘ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำสำมะโนผู้เรียน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดกระบวนการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานธุรการ ระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีระดับปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ^{๗/๓}

ปริยาภัสสร เล็งเส การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศการศึกษา ๒. แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี มีดังนี้ ๑) ด้านการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องการจัดทำคู่มือหลักสูตรสำรวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ การนิเทศติดตามและการจัดให้มีเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ให้มีการจัดสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้นักเรียน และนิเทศติดตามผล ๓) ด้านการวัดผลและประเมินผล ให้มีการอบรมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และให้มีความหลากหลายครอบคลุมทุกตัวชี้วัดและกำกับติดตามการประเมินผลอย่างใกล้ชิด ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยประจำปี การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมการทำงานวิจัยต่างๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์การทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานต่อสาธารณชน ๕) ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ให้มีการประชุมชี้แจง

^{๗/๓} มานพ แสงจันทร์, “การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐)

วางแผน แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการนิเทศ^{๗๔}

รุ่งเรือง ศักดิ์รัตนมาศ และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนางเม้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลโรงเรียนสามารถบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผน การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณที่เน้น งานวิชาการ พัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีการบริหารงบประมาณที่ เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากความร่วมมือของ ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอก มาพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ^{๗๕}

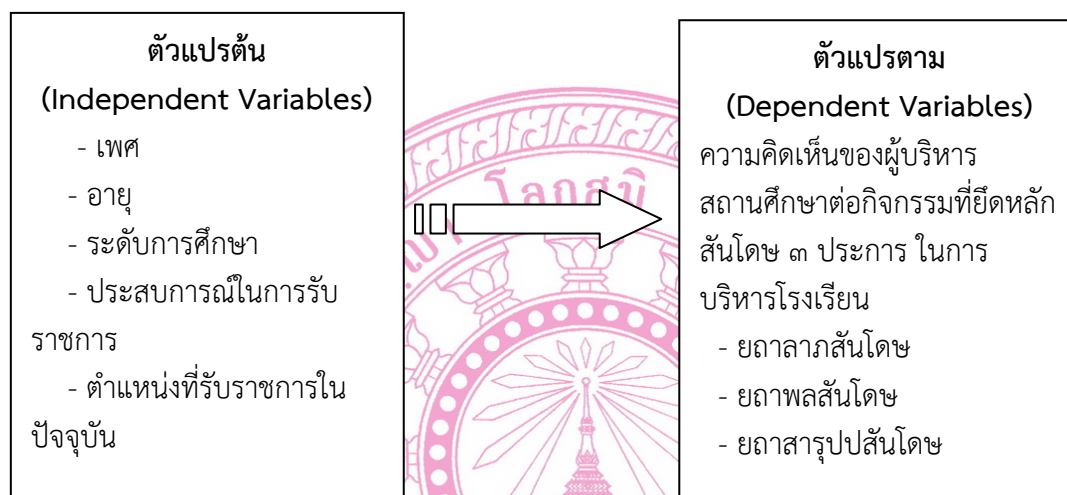
จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปผลจาก การศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักการศึกษาเกี่ยวกับ “การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้น ประกอบด้วย ๘ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัด สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุดได้แก่ปัญหาในด้านงบประมาณและ ครูไม่ครบชั้นเรียน ดังนั้นการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิผล จะต้องมีการบริหารจัดการที่ เป็นระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

^{๗๔} ปรียาภัสสร เส็งเส, “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ ”, *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓).

^{๗๕} รุ่งเรือง ศักดิ์รัตนมาศ และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ , “การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มี ประสิทธิภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนางเม้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต ๑” , *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา วิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลัก สันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๑๒๗ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie.& D.W.Magan)^{๗๖} โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับชั้น โดยมีประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ จำนวน ๙๗ คน ดังปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

^{๗๖} รองศาสตราจารย์ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss, พิมพ์ครั้งที่ ๙,(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวนโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓	กลุ่มตัวอย่าง
รวม	๑๒๗	๙๗

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ตัวเลือก และแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งประเด็นคำถามเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น การบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น ๕ ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^{๗๗} มี ๕ ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

๕ หมายถึง มีผลการ	บริหารงานระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีผลการ	บริหารงานระดับมาก
๓ หมายถึง มีผลการ	บริหารงานระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีผลการ	บริหารงานระดับน้อย
๑ หมายถึง มีผลการ	บริหารงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อมูล การบริหารและข้อเสนอตามหลักสันโดษ ในการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

^{๗๗} บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น ,พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.

๓.๓. ๒ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษา หลักการและทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอประธานและ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผลการศึกษา

๒) ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการศึกษาเชิงพุทธ

๓) ดร.พาที เกศนารุณ ศึกษานิเทศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

๔) นายวิระ แซ่กสิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา

๕) นายกิจจา เอี่ยมระหงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาหินกลิ้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC)^{๗๘} ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐. ๖ ถึง ๑.๐ มีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า ๐.๖ ทุกข้อ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต ๒ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^{๗๙} ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๓

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและขออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งให้กลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓. ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ทั้งการแจกแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
๒. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน คือ
 - มีพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นมากที่สุด ค่าคะแนนที่ให้ ๕
 - มีพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นมาก ค่าคะแนนที่ให้ ๔
 - มีพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นปานกลาง ค่าคะแนนที่ให้ ๓
 - มีพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นน้อย ค่าคะแนนที่ให้ ๒
 - มีพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นน้อยที่สุด ค่าคะแนนที่ให้ ๑

^{๗๘} พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมผาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘-๑๓๙

^{๗๙} Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.:P. 160.

๓. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย		เกณฑ์การแปลความ
๔.๕๐	- ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๕๐ - ๔.๔๙		มาก
๒.๕๐	- ๓.๔๙	ปานกลาง
๑.๕๐	- ๒.๔๙	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๔๙		น้อยที่สุด
๕. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้		
๕.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ		
๕.๒ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลัก สันโดษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
๕.๓ ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีตัวแปรสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการ เปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อน (R)		
๕.๔ วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดของการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ และข้อเสนอแนะอื่นๆ		

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	IOC	คือ	ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา
	$\sum R$	คือ	ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยที่

R = +๑ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

R = ๐ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

R = -๑ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

- ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 = ผลรวมค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒) สถิติพรรณนา ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ P คือ ร้อยละ
 $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย
S.D. คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N คือ ประชากรทั้งหมด

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

S_1^2, S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

n_1, n_2 คือ จำนวนประชากรที่ ๑ และ ๒

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F คือ ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

MS_B คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการศึกษาวเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จาก ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน จำนวน ๙๗ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในวันสุดท้ายเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (CoNteNt ANALysis) แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๔.๓ ศึกษาความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๔.๕ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive SampliNg) ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๙๗ คน เป็นกลุ่มศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สถานภาพโดยแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละได้ผลรายละเอียดในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๙๗)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๘๓	๘๕.๖๐
	หญิง	๑๔	๑๔.๔
	รวม	๙๗	๑๐๐
๒. อายุ	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๐
	๒๖ – ๓๕ ปี	๓	๓.๑
	๓๖ – ๕๐ ปี	๔๗	๔๘.๕
	มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๔๗	๔๘.๕
	รวม	๙๗	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	๘	๘.๒
	สูงกว่าปริญญาตรี	๘๙	๙๑.๘
	รวม	๙๗	๑๐๐
๔. ประสบการณ์ใน การรับราชการ	ต่ำกว่า ๕ ปี	๑	๑.๐
	๕ – ๑๐ ปี	๗	๗.๒
	๑๑ ปีขึ้นไป	๘๙	๙๑.๘
	รวม	๙๗	๑๐๐
๕. ตำแหน่งที่รับ ราชการใน ปัจจุบัน	ผู้บริหารสถานศึกษา	๙๗	๑๐๐
	รวม	๙๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ เรียงลำดับรองลงมาคือ เพศหญิง เป็นจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔

เมื่อกล่าวถึงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๕๐ ปี และอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๗ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕ เรียงลำดับรองลงมาคือ อายุ ๒๐ – ๓๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑

เมื่อกล่าวถึงวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘ รองลงมา คือวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒

เมื่อกล่าวถึงประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘ รองลงมาคือระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑ คน น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๑.๐

เมื่อกล่าวถึงตำแหน่งที่รับราชการปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ ระดับความคิดเห็นตามหลักสัณโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสัณโดษโดยภาพรวม ดังนี้

(N = ๙๗)

ความคิดเห็นตามหลักสัณโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการบริหารวิชาการ	๓.๘๗๑	.๕๑๓	มาก
๒. ด้านการบริหารงบประมาณ	๔.๐๕๑	.๔๖๙	มาก
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๐๒๘	.๕๓๑	มาก
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐๐	.๕๖๖	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๙๘๘	.๔๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นตามหลักสัณโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๘๘) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นตามหลัก
 สันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหาร
 วิชาการ

(N = ๙๗)

ข้อ	ด้านการบริหารวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ยถาลาภสันโดษ				
๑	มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนชุมชน และสังคม ตามบริบทของชุมชนที่มีอยู่แล้ว	๓.๙๐	.๗๒๙	มาก
๒	มีการสำรวจทรัพยากรต่างๆรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ใน ชุมชน เพื่อนำมาช่วยในการจัดการเรียนการศึกษาภายใน โรงเรียน	๓.๖๗	.๖๔๑	มาก
๓	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	๓.๗๔	.๗๔๐	มาก
รวมทั้งหมด		๓.๗๖๙	.๖๒๒	มาก
ยถาพลสันโดษ				
๑	จัดชั้นเรียนให้เด็กได้รับการเรียนรู้โดยคำนึงถึงจำนวนและ ความสามารถของครู	๔.๐๗	.๗๕๓	มาก
๒	ใช้กระบวนการการระดมสมองเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	๓.๙๐	.๖๖๙	มาก
๓	มีการวางแผน สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ของ หลักสูตร ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	๓.๙๔	.๗๗๕	มาก
รวมทั้งหมด		๓.๙๖๙	.๕๙๓	มาก
ยถาสารูปสันโดษ				
๑	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยตระหนักถึงความพร้อม ของสถานศึกษา	๓.๗๘	.๖๙๖	มาก
๒	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสอบรมเพื่อพัฒนา งานด้านวิชาการ	๓.๙๗	.๘.๒๒	มาก
๓	มีการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกลุ่มสาระวิชาที่มี ความสอดคล้องกันเข้าด้วยกัน	๓.๘๘	.๖๕๐	ปาน กลาง
รวมทั้งหมด		๓.๘๗๖	.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในภาพรวม พบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักยถาพลสันโดษ ($\bar{X} = ๓.๙๖๙$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือตามหลักยถาสารูปสันโดษ ($\bar{X} = ๓.๘๗๖$) และตามหลักยถาลาภสันโดษ ($\bar{X} = ๓.๗๖๙$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าคะแนนเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ

(N = ๙๗)				
ข้อ	ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ยถาลาภสันโดษ				
๑	รัฐสนับสนุนงบประมาณมีความยินดีตามงบที่ได้	๓.๓๐	.๗๖๖	มาก
๒	มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้	๔.๒๘	.๕๙๑	มาก
๓	ใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเกิดประโยชน์ โดยให้ชุมชนมี ส่วนในการร่วมคิด ร่วมทำ	๔.๑๘	.๖๒๙	มาก
รวมทั้งหมด		๓.๙๑๗	.๔๘๓	มาก
ยถาพลสันโดษ				
๑	รู้จักประมาณการใช้จ่ายในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับสถานะการเงินของโรงเรียน	๔.๒๖	.๖๕๐	มาก
๒	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยใช้หลักการความพอดีในการใช้จ่ายเงิน	๔.๑๔	.๖๙๒	มาก
๓	ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา	๔.๒๔	.๖๕๘	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๒๑๓	.๕๘๕	มาก
ยถาสารูปสันโดษ				
๑	ระมัดระวังในการก่อหนี้ล่วงหน้าก่อนที่งบประมาณจะมาถึง	๔.๓๖	.๖๙๕	มาก
๒	บูรณะซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดซื้อของใหม่	๓.๙๔	.๖๔๒	มาก
๓	มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการ ให้ความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓.๗๗	.๖๖๙	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๐๒๔	.๕๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในภาพรวม พบว่า การบริหารงบประมาณตามหลักยถาพลสันโดษ ($\bar{X} = ๔.๒๑๓$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือตามหลักยถาสารูปสันโดษ ($\bar{X} = ๔.๐๒๔$) และตามหลักยถาลาภสันโดษ ($\bar{X} = ๓.๙๑๗$) ตามลำดับซึ่งมีค่าคะแนนเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (N = ๙๗)

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ยถาลาภสันโดษ				
๑	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	๓.๗๙	.๖๗๖	มาก
๒	รัฐจัดสรรบุคลากรมาให้มีความยินดีตามที่ได้รับ	๓.๔๔	.๙๘๙	มาก
๓	จัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน ตามจำนวนครูที่มีโดยการรวมชั้นเรียนจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน	๔.๑๖	.๗๐๒	มาก
รวมทั้งหมด		๓.๘๐๐	.๖๑๙	มาก
ยถาพลสันโดษ				
๑	มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ	๔.๐๒	.๖๔๕	มาก
๒	ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน	๔.๑๕	.๖๓๕	มาก
๓	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	๔.๐๘	.๗๕๙	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๐๘๕	.๕๘๑	มาก
ยถาสารูปสันโดษ				
๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	๔.๓๖	.๖๔๘	มาก
๒	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน	๔.๒๑	.๘๘๙	มาก
๓	มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานคุณภาพของงาน	๔.๐๓	.๗๒๘	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๑๙๙	.๖๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในภาพรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักยถาสาธูปสันโดษ ($\bar{X} = ๔.๑๙๙$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือตามหลักยถาพลสันโดษ ($\bar{X} = ๔.๐๘๕$) และตามหลักยถาลาภสันโดษ ($\bar{X} = ๓.๘๐๐$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าคะแนนเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป

(N = ๙๗)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ยถาลาภสันโดษ				
๑	กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา	๔.๐๓	.๖๘๔	มาก
๒	การประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนงานวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา	๓.๙๙	.๗๒๙	มาก
๓	การดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	๔.๐๑	.๖๘๕	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๐๑๐	.๖๐๑	มาก
ยถาพลสันโดษ				
๑	มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักของความคุ้มค่า	๔.๑๐	.๖๙๙	มาก
๒	บำรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย	๔.๐๕	.๖๙๘	มาก
๓	ให้บริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆแก่สาธารณชนตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา	๓.๙๐	.๖๖๙	มาก
รวมทั้งหมด		๔.๐๑๗	.๖๐๗	มาก

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ยุทธศาสตร์ปณฺธิสัณโธษ</u>				
๑	จัดหางบประมาณสนับสนุน ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	๓.๙๓	.๙๐๔	มาก
๒	ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียน และจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา	๔.๐๕	.๖๖๗	มาก
๓	ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน	๓.๙๔	.๗๔๗	มาก
รวมทั้งหมด		๓.๙๗๒	.๖๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสัณโธษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในภาพรวม พบว่า การบริหารงานทั่วไปตามหลักยุทธศาสตร์ปณฺธิสัณโธษ ($\bar{X} = ๔.๐๑๓$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือตามหลักยุทธศาสตร์ปณฺธิสัณโธษ ($\bar{X} = ๔.๐๑๐$) และตามหลักยุทธศาสตร์ปณฺธิสัณโธษ ($\bar{X} = ๓.๙๗๒$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าคะแนนเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสัณโธษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสัณโธษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการรับราชการ ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสัณโธษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการจำแนกตามเพศ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารวิชาการ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ยถาลาสนันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๙๘๓	.๖๐๖	.๕๙๙	.๕๕๑
	หญิง	๑๔	๓.๘๘๑	.๕๑๖		
๒. ยถาพลสันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๙๘๓	.๖๐๖	.๕๙๙	.๕๕๑
	หญิง	๑๔	๓.๘๘๑	.๕๑๖		
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๘๗๙	.๕๕๙	.๑๔๔	.๘๘๖
	หญิง	๑๔	๓.๘๕๗	.๓๘๕		
รวมทั้งหมด	ชาย	๘๓	๓.๘๘๗	.๕๑๕	.๗๓๙	.๔๖๒
	หญิง	๑๔	๓.๗๗๗	.๕๐๔		

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลัก
สันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศ
ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ
ภาพรวม

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณจำแนกตามเพศ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงบประมาณ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ยถาลาสนันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๒๐๐	.๖๐๖	-.๕๐๐	.๖๑๘
	หญิง	๑๔	๔.๒๘๕	.๔๕๐		
๒. ยถาพลสันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๔๐๐	.๖๐๖	-.๕๐๐	.๖๑๘
	หญิง	๑๔	๔.๒๘๕	.๔๕๐		
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๐๔๐	.๕๑๙	.๗๓๐	.๔๖๗
	หญิง	๑๔	๓.๙๒๘	.๕๘๗		
รวมทั้งหมด	ชาย	๘๓	๔.๐๕๐	.๔๗๗	-.๐๓๔	.๙๗๓
	หญิง	๑๔	๔.๐๕๕	.๔๓๕		

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลัก
สันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมไม่แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงานบุคคล	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ยถาลาภสันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๐๘๐	.๕๙๗	-.๒๒๙	.๘๑๙
	หญิง	๑๔	๔.๑๑๙	.๕๙๙		
๒. ยถาพลสันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๐๘๐	.๕๙๗	-.๒๒๙	.๘๑๙
	หญิง	๑๔	๔.๑๑๙	.๕๙๙		
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ชาย	๘๓	๔.๑๗๒	.๖๗๗	-.๙๖๖	.๓๓๗
	หญิง	๑๔	๔.๓๕๗	.๕๔๖		
รวมทั้งหมด	ชาย	๘๓	๔.๐๒๕	.๕๔๘	-.๑๑๔	.๘๘๖
	หญิง	๑๔	๔.๐๔๗	.๕๓๙		

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔. ๑๐ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามเพศ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ยถาลาภสันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๙๙๖	.๖๓๒	-.๘๓๖	.๔๐๕
	หญิง	๑๔	๔.๑๔๒	.๕๒๗		
๒. ยถาพลสันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๙๙๖	.๖๓๒	-.๘๓๖	.๔๐๕
	หญิง	๑๔	๔.๑๔๒	.๕๒๗		
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ชาย	๘๓	๓.๘๘๒	.๖๕๘	.๗๑๘	.๔๗๕
	หญิง	๑๔	๓.๘๕๗	.๕๙๕		
รวมทั้งหมด	ชาย	๘๓	๓.๙๙๗	.๕๘๖	-.๑๑๓	.๙๑๐
	หญิง	๑๔	๔.๐๑๕	.๕๔๖		

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลัก สันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ภาพรวม

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการจำแนกตามอายุ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารวิชาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๕๓	๒	.๙๗๖	๒.๖๐๔	.๐๗๙
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๒๓๙	๙๔	.๓๗๕		
	รวม	๓๗.๑๙๑	๙๖			
๒. ภาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๑๔	๒	.๐๕๗	.๑๖๐	.๘๕๓
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๖๘๒	๙๔	.๓๕๘		
	รวม	๓๓.๗๙๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๗๐๑	๒	.๓๕๑	๑.๒๒๔	.๒๙๙
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๙๒๕	๙๖	.๒๘๖		
	รวม	๒๗.๖๒๗	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๖๗๖	๒	.๓๓๘	๑.๒๙๑	.๒๘๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๕๙๒	๙๔	.๒๖๒		
	รวม	๒๕.๒๖๘	๙๖			

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลัก สันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ภาพรวม

ตารางที่ ๔. ๑๒ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณจำแนกตามอายุ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหาร งบประมาณ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๐๖	๒	.๒๐๓	.๘๖๕	.๔๒๔
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๐๔๖	๙๔	.๒๓๕		
	รวม	๒๒.๔๕๑	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๘๒๑	๒	.๔๑๑	๑.๒๐๒	.๓๐๕
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๐๙	๙๔	.๓๔๒		
	รวม	๓๒.๙๓๐	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๓๘	๒	๑.๓๑๙	๕.๑๔๘**	.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๐๘๔	๙๔	.๒๕๖		
	รวม	๒๖.๗๒๒	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๘๐๐	๒	.๔๐๐	๑.๘๔๓	.๑๖๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๓๘๗	๙๔	.๒๑๗		
	รวม	๒๑.๑๘๗	๙๖			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔. ๑๒ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น ตามหลัก
สันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมไม่แตกต่าง
ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมี
ความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ คือ ตามหลักยถาสารูปสันโดษ ($F = ๕.๑๔๘$, $Sig = .$
 ๐๐๘) ส่วนการบริหารงานวิชาการตามหลักยถาลาภสันโดษ และตามหลักยถาพลสันโดษผู้บริหาร
สถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ของ การบริหาร
งบประมาณตามหลักยถาสารูปสันโดษ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least SigNificaNt
DiffereNce: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยถาสรูปสันโดษ (LSD)

(N = ๙๗)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		๒๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๕๐ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๑๑๑	๔.๐๒๘	๔.๐๗๘
๒๐ - ๓๕ ปี	๓.๑๑๑	-	-.๙๑๗**	-.๙๖๗**
๓๖ - ๕๐ ปี	๔.๐๒๘	-	-	-.๐๕
๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๐๗๘	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุ ๒๐ - ๓๕ ปี มีการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักยถาสรูปสันโดษ โดยภาพรวมน้อยกว่า ผู้บริหาร ที่มีอายุ ๓๖ - ๕๐ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลจำแนกตามอายุ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาสาสนโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๙๕	๒	.๙๙๘	๒.๖๙๓	.๐๗๓
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๘๑๘	๙๔	.๓๗๐		
	รวม	๓๖.๘๑๓	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๒๒๓	๒	.๑๑๑	.๓๒๔	.๗๒๔
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๒๘๔	๙๔	.๓๔๓		
	รวม	๓๒.๕๐๖	๙๖			
๓. ยถาสรูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒๑	๒	.๐๑๐	.๐๒๓	.๙๗๗
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๙๐๔	๙๔	.๔๔๖		
	รวม	๔๑.๙๒๔	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๓๐๙	๒	.๑๕๕	.๕๕๑	.๕๘๔
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๘๕๘	๙๔	.๒๘๖		
	รวม	๒๗.๑๖๗	๙๖			

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔. ๑๕ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามอายุ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๕๒๒	๒	.๒๖๑	.๗๑๖	.๔๙๑
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๒๔๖	๙๔	.๓๖๔		
	รวม	๓๔.๗๖๗	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๒๒๑	๒	.๑๑๑	.๒๙๕	.๗๔๕
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๑๙๕	๙๔	.๓๗๔		
	รวม	๓๕.๔๑๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๓๑๙	๒	.๑๖๐	.๓๗๔	.๖๘๙
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๐๕๒	๙๔	.๔๒๖		
	รวม	๔๐.๓๗๑	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๒๕๘	๒	.๑๒๙	.๓๙๗	.๖๗๔
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๕๓๓	๙๔	.๓๒๕		
	รวม	๓๐.๗๙๐	๙๖			

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกับภาพรวม

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลัก
 สันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา
 (N = ๙๗)

ด้านการบริหารวิชาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๖๒	๑	.๔๖๒	๑.๑๙๕	.๒๗๗
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๗๒๙	๙๕	.๓๘๗		
	รวม	๓๗.๑๙๑	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒๔	๑	.๐๒๔	.๐๖๗	.๗๙๖
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๗๒	๙๕	.๓๕๕		
	รวม	๓๓.๗๙๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๖	๑	.๐๑๖	.๐๕๕	.๘๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๖๑๐	๙๕	.๒๙๑		
	รวม	๒๗.๖๒๗	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๘	๑	.๐๑๘	.๐๖๖	.๗๙๗
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๒๕๐	๙๕	.๒๖๖		
	รวม	๒๕.๒๖๘	๙๖			

จากตารางที่ ๔. ๑๖ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความ
 คิดเห็นตามหลักสันโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษด้านการบริหาร
 วิชาการ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน
 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตาม
 หลักสันโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔ .๑๗ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม ระดับ
 การศึกษา

(N = ๙๗)

ด้านการบริหาร งบประมาณ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๒	๑	.๐๖๒	.๒๖๒	.๖๑๐
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๓๙๐	๙๕	.๒๓๖		
	รวม	๒๒.๔๕๑	๙๖			

ด้านการบริหาร งบประมาณ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๗	๑	.๑๔๗	.๔๒๕	.๕๑๖
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๗๘๓	๙๕	.๓๔๕		
	รวม	๓๒.๙๓๐	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๗	๑	.๑๗๗	.๖๓๕	.๔๒๘
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๕๔๔	๙๕	.๒๗๙		
	รวม	๒๖.๗๒๒	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๕	๑	.๐๐๕	.๐๒๒	.๘๘๒
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๑๘๒	๙๕	.๒๒๓		
	รวม	๒๑.๑๘๗	๙๖			

จากตารางที่ ๔. ๑๗ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษด้านการบริหาร งบประมาณโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตาม หลักสันโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔. ๑๘ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตาม ระดับ การศึกษา

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๑๗	๑	.๑๑๗	.๓๐๔	.๕๘๓
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๖๙๖	๙๕	.๓๘๖		
	รวม	๓๖.๘๑๓	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๒	๑	.๑๔๒	.๔๑๗	.๕๒๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๓๖๔	๙๕	.๓๔๑		
	รวม	๓๒.๕๐๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๗๔	๑	.๐๗๔	.๑๖๙	.๖๘๒
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๘๕๐	๙๕	.๔๔๑		
	รวม	๔๑.๙๒๔	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๖	๑	.๐๐๖	.๐๒๒	.๘๘๒
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๑๖๑	๙๕	.๒๘๖		
	รวม	๒๗.๑๖๗	๙๖			

จากตารางที่ ๔. ๑๘ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔. ๑๙ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา (N = ๙๗)

ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔๖	๑	.๐๔๖	.๑๒๗	.๗๒๒
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๗๒๑	๙๕	.๓๖๕		
	รวม	๓๔.๗๖๗	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๕	๑	.๐๐๕	.๐๑๔	.๙๐๖
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๔๑๑	๙๕	.๓๗๓		
	รวม	๓๕.๔๑๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๐๗	๑	.๑๐๗	.๒๕๓	.๖๑๖
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๒๖๔	๙๕	.๔๒๔		
	รวม	๔๐.๓๗๑	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔๒	๑	.๐๔๒	.๑๓๐	.๗๑๙
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๗๔๘	๙๕	.๓๒๔		
	รวม	๓๐.๗๙๐	๙๖			

จากตารางที่ ๔. ๑๙ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔. ๒๐ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๙๗	๒	๑.๒๙๘	๓.๕๒๘*	.๐๓๓
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๕๙๖	๙๔	.๓๖๘		
	รวม	๓๗.๑๙๑	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๔๓	๒	.๙๖๗	๒.๘๖๗	.๐๖๒
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๘๕๓	๙๔	.๓๓๙		
	รวม	๓๓.๗๙๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๓๙๘	๒	.๑๙๙	.๖๘๗	.๕๐๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๒๒๙	๙๔	.๒๙๐		
	รวม	๒๗.๖๒๗	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖๘	๒	.๗๓๔	๒.๘๙๙	.๐๖๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๗๙๙	๙๔	.๒๕๓		
	รวม	๒๕.๒๖๘	๙๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔. ๒๐ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกันมีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหาร วิชาการ โดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกันมีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการ บริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐ ๕ คือ ตาม หลักยถาลาภสันโดษ ($F = ๓.๕๒๘$, $Sig = .๐๓๓$ ส่วนการบริหารงานวิชาการตามหลักยถาพลสันโดษ และตามหลักยถาสารูปสันโดษผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ของ การบริหาร งบประมาณตามหลักยถาลาภสันโดษ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least SigNificaNt DiffereNce: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักยถาลาสนโดซ (LSD)

(N = ๙๗)

ประสบการณ์ในการรับราชการ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการรับราชการ		
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ ปีขึ้นไป
		๕.๐๐๐	๓.๓๘๑	๓.๗๘๖
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕.๐๐๐	-	๑.๖๑๙*	๑.๒๑๔*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๓๘๑	-	-	-.๔๐๕*
๑๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๘๖	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๑๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักยถาลาสนโดซ โดยภาพรวมน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔. ๒๒ แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นตามหลักสนโดซของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงบประมาณ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาสนโดซ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖๒	๒	.๗๓๑	๓.๒๗๔*	.๐๔๒
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๙๘๙	๙๔	.๒๒๓		
	รวม	๒๒.๔๕๑	๙๖			
๒. ยถาลาสนโดซ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๐๖	๒	.๙๐๓	๒.๗๒๗	.๐๗๑
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๑๒๔	๙๔	.๓๓๑		
	รวม	๓๒.๙๓๐	๙๖			
๓. ยถาลาสนโดซ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๕๙	๒	๒.๒๓๐	๙.๔๑๕*	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๒๖๒	๙๔	.๒๔๗		
	รวม	๒๖.๗๒๒	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๕๘	๒	๑.๑๒๙	๕.๖๐๕*	.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๒๙	๙๔	.๒๐๑		
	รวม	๒๑.๑๘๗	๙๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกันมีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหาร งบประมาณ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๕.๖๐๕$, $Sig = .๐๐๕$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกันมีความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐ ๕ คือ ตามหลักยถาภาสันโดษ ($F = ๓.๒๗๔$, $Sig = .๐๔๒$) และ ตามหลักยถาสารูปสันโดษ ($F = ๙.๔๑๕$, $Sig = .๐๐๐$) ส่วน การบริหารงานวิชาการตามหลักยถาพลสันโดษ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ของ การบริหาร งบประมาณตามหลักยถาภาสันโดษและตามหลักยถาสารูปสันโดษ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (Least SigNificaNt DiffereNce: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓ – ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนก ตามประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวม (LSD) ($N = ๙๗$)

ประสบการณ์ใน การรับราชการ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการรับราชการ		
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ ปีขึ้นไป
		๕.๐๐๐	๓.๖๑๙	๔.๐๗๔
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕.๐๐๐	-	๑.๓๘๑	๐.๙๒๖
๕ – ๑๐ ปี	๓.๖๑๙	-	-	-.๔๕๕*
๑๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๗๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน โดยภาพรวม น้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า ๕ ปี และ ๑๑ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยาลากสันโดษ (LSD)

(N = ๙๗)

ประสบการณ์ในการรับราชการ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการรับราชการ		
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ ปีขึ้นไป
		๕.๐๐๐	๓.๗๑๔	๓.๙๒๑
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕.๐๐๐	-	๑.๒๘๖*	๑.๐๗๙
๕ - ๑๐ ปี	๓.๗๑๔	-	-	-๐.๒๐๗*
๑๑ ปีขึ้นไป	๓.๙๒๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน โดยภาพรวมน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า ๕ ปี และ ๑๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักยาลากสันโดษ (LSD)

(N = ๙๗)

ประสบการณ์ในการรับราชการ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการรับราชการ		
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ ปีขึ้นไป
		๕.๐๐๐	๓.๓๓๓	๔.๐๖๗
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕.๐๐๐	-	๑.๖๖๗	๐.๙๓๓
๕ - ๑๐ ปี	๓.๓๓๓	-	-	-๐.๗๓๔*
๑๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๖๗	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๑๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักยาลากสันโดษ โดยภาพรวมน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสัณโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการรับ
ราชการ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาลาภสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๙๙	๒	๑.๖๕๐	๔.๖๒๗*	.๐๑๒
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๕๑๔	๙๔	.๓๕๗		
	รวม	๓๖.๘๑๓	๙๖			
๒. ยถาพลสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๖๗	๒	.๕๓๓	๑.๕๙๕	.๒๐๘
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๔๔๐	๙๔	.๓๓๔		
	รวม	๓๒.๕๐๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสันโดษ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๒๓	๒	.๔๖๒	๑.๐๕๘	.๓๕๑
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๐๐๑	๙๔	.๔๓๖		
	รวม	๔๑.๙๒๔	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๕๗	๒	.๕๗๘	๒.๐๙๐	.๑๒๙
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๐๑๑	๙๔	.๒๗๗		
	รวม	๒๗.๑๖๗	๙๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔. ๒๖ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ
ต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักสัณโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงาน
บุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลักสัณโดษต่อการ
การบริหารโรงเรียนตามหลักสัณโดษไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสัณโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ในการรับ
ราชการ

(N = ๙๗)

ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ยถาสัณโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕๘	๒	.๕๒๙	๑.๔๗๕	.๒๓๔
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๐๙	๙๔	.๓๕๙		
	รวม	๓๔.๗๖๗	๙๖			
๒. ยถาพลสัณโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๔๕	๒	.๕๗๓	๑.๕๗๑	.๒๑๓
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๒๗๐	๙๔	.๓๖๕		
	รวม	๓๕.๔๑๖	๙๖			
๓. ยถาสารูปสัณโดษ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๕๔	๒	.๙๗๗	๒.๓๙๐	.๐๙๗
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๔๑๗	๙๔	.๔๐๙		
	รวม	๔๐.๓๗๑	๙๖			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๐๐	๒	.๖๕๐	๒.๐๗๒	.๑๓๒
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๔๙๐	๙๔	.๓๑๔		
	รวม	๓๐.๗๙๐	๙๖			

จากตารางที่ ๔. ๒๖ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความ
คิดเห็น ตามหลักสัณโดษต่อ การบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสัณโดษด้านการ
บริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละ
ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลัก
สัณโดษต่อการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับภาพรวม

**๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต ๓**

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความคิดเห็น
ตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ **ด้านยถาลาภ**
สันโดษ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. มีข้อจำกัดในด้านจำนวนครู ความรู้ ความสามารถ และความถนัด ทำให้เกิด ปัญหาในการมอบหมายงาน	๑. มีการวางแผน มีกระบวนการในการ บริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วน
๒. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ในด้านต่างๆ	๒. มีการระดมทุนและงบประมาณจาก หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการต่างๆ
๓. จัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้ไม่สมบูรณ์	๓. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความคิดเห็น
ตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ **ด้านยถาพล**
สันโดษ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ครูมีการสอนครบชั้น ซึ่งมีความแตกต่างของ ระดับชั้น การสอนไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเตรียมการสอนไม่ทัน	๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โรงเรียน
๒. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ในด้านต่างๆ	๒. มีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้มีความ สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่
๓. จัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้ไม่สมบูรณ์	๓. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ด้านยุทธศาสตร์
สรุปสันโดษ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ทำให้คุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำประโยชน์และอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา ๒. มีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสมมาใช้กับโรงเรียนโดยคำนึงถึงบริบทและความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลัก

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge) ดังนี้

ตอนที่ ๑ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในการบริหารงาน ๔ ด้าน ผู้วิจัยพบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

๑) ด้านการบริหารวิชาการ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ มีการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ และตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ ตามลำดับ

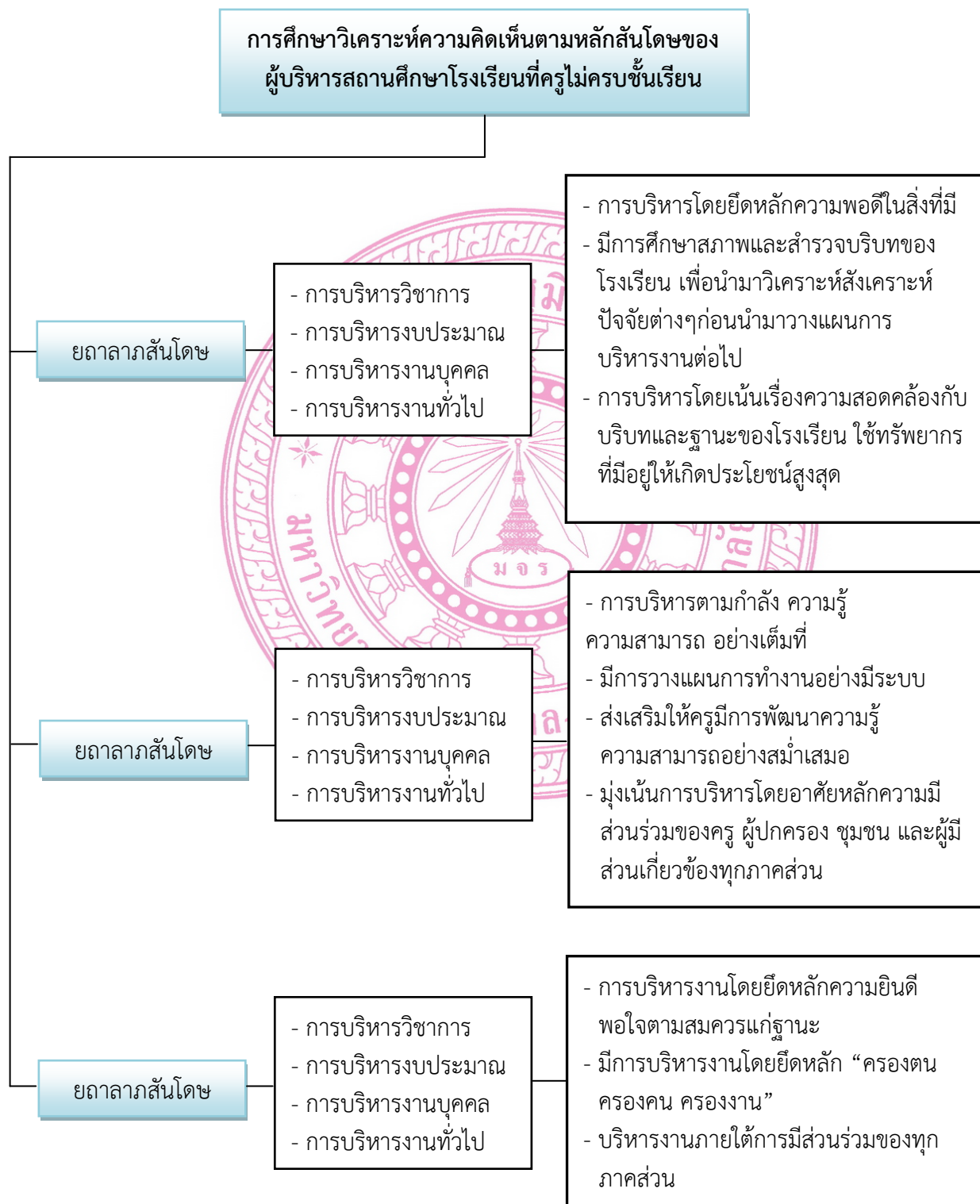
๒) ด้านการบริหารงบประมาณ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ มีการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ และตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ ตามลำดับ

๓) **ด้านการบริหารงานบุคคล** ความคิดตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ มีการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ และตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ ตามลำดับ

๔) **ด้านการบริหารงานทั่วไป** ความคิดตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ มีการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ และตามหลักยุทธศาสตร์สันโดษ ตามลำดับ



ตอนที่ ๒ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน



แผนภูมิ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักส้นโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักส้นโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน และ ๓) เพื่อเสนอแนะทางการแก้ไขปัญหาการบริหารโรงเรียน ที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดษ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๗ คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อเท่ากับ .๙๕๓ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม การทดสอบค่า F-test หรือการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการศึกษาสามารถสรุปอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักส้นโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน โดยจะสรุปตามลำดับดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ เป็นเพศชายจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ เรียงลำดับรองลงมาคือ เพศหญิง เป็นจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔

เมื่อกล่าวถึงอายุพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๕๐ ปี และอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๗ คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕ เรียงลำดับรองลงมาคือ อายุ ๒๐ – ๓๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑

เมื่อกล่าวถึงวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘ รองลงมา คือวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒

เมื่อกล่าวถึงประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการรับราชการ ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘ รองลงมาคือระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี เป็นจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑ คน น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๑.๐

๕.๑.๒ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน จำแนกตามการบริหารงาน โรงเรียน ออกเป็น ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านการบริหารวิชาการ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารวิชาการตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานวิชาการตามหลักยถาสารูปสันโดษ และตามหลักยถาลาภสันโดษ ตามลำดับ

๕.๑.๒.๒ ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงบประมาณตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณตามหลักยถาสารูปสันโดษ และตามหลักยถาลาภสันโดษ ตามลำดับ

๕.๑.๒.๓ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักยถาสารูปสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลตามหลักยถาพลสันโดษ และตามหลักยถาลาภสันโดษ ตามลำดับ

๕.๑.๒.๔ ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไปตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไปตามหลักยถาลาภสันโดษ และตามหลักยถาสารูปสันโดษ ตามลำดับ

๕.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

เพศ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษต่างกัน จากการวิเคราะห์ F-test พบว่าในภาพรวม และในรายด้านทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และประเมินผล ค่า F ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสันโดษ ไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ แตกต่างกัน จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกันพบว่า ทั้งในภาพรวม ประเมินผล ค่า F ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .

๐๕ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดยไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดยค่า F ที่คำนวณได้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดย แตกต่างกันจึงจัดทำการศึกษาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ต่อไป โดยยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณตามหลักส้นโดยแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่าทั้งในภาพรวมและในภาพรายด้าน ค่า F ที่คำนวณได้ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดยที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .๐๕

ประสบการณ์การรับราชการ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดยแตกต่างกัน จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกันพบว่า ในภาพรวม F ที่คำนวณได้มีระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ .๐๕ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนแตกต่างกันจึงจัดทำการศึกษาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ต่อไป โดยยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ ๓ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การรับราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักส้นโดยแตกต่างกัน

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตามหลักส้นโดยของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๕.๑.๔.๑ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านยาลาหลักส้นโดย

๑) มีข้อจำกัดในด้านจำนวนครู ความรู้ ความสามารถ และความถนัด ทำให้เกิดปัญหาในการมอบหมายงาน

๒) งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๓) ทำให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้ไม่สมบูรณ์

๔) ควรมีการจัดสรรในด้านงบประมาณและจำนวนครูให้ครบชั้นเรียน

๕.๑.๔.๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านยาลาหลักส้นโดย

๑) ครูมีการสอนครบชั้น ซึ่งมีความแตกต่างของระดับชั้น การสอนไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเตรียมการสอนไม่ทัน

๒) จัดหาครูให้ครบชั้นเรียนและขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๓) เน้นในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและให้ชุมชนเข้าร่วมมีบทบาทในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา

๕.๑.๔.๓ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ปสณโดษ

๑) ภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ทำให้คุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒) ครูควรมีความตั้งใจสอนและรู้จักแก้ไขปัญหาตามสภาพที่เป็นอยู่

๓) ควรมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาใกล้เคียง ชุมชน และหน่วยงานอื่นในการร่วมกันวางแผนทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนในภาวะจำยอมของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านการบริหารวิชาการ จากการศึกษ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหาร โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีการจัดชั้นเรียนให้เด็กได้รับการเรียนรู้โดยคำนึงถึงจำนวนและความสามารถของครู ใช้กระบวนการการระดมสมองเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวางแผน สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยตระหนักถึงความพร้อมของสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสอบรมเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกลุ่มสาระวิชาที่มีความสอดคล้องกันเข้าด้วยกัน มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และสังคม ตามบริบทของชุมชนที่มีอยู่แล้ว มีการสำรวจทรัพยากรต่างๆรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อนำมาช่วยในการจัดการเรียน การศึกษาภายในโรงเรียน มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อต สมพะมิตร^{๘๐} ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

^{๘๐} อ้อต สมพะมิตร, “การศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๑).

พื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก

๒) ด้านการบริหารงบประมาณ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีการรู้จักประมาณการใช้จ่ายในการบริหารงานในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมกับสถานะการเงินของโรงเรียน มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยใช้หลักการความพอดีในการใช้จ่ายเงิน ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ระมัดระวังในการก่อหนี้ล่วงหน้าก่อนที่งบประมาณจะมาถึง บูรณะซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดซื้อของใหม่ มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเกิดประโยชน์ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ และรัฐสนับสนุนงบประมาณมาด้วยความยินดีตามงบประมาณที่ได้ ซึ่ง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รุ่งเรือง ศักดิ์รัตนมาศ และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์^{๔๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนางเม้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนสามารถบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผน การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณที่เน้นงานวิชาการ พัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า มีการบริหารงบประมาณที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอก มาพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานคุณภาพของงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ จัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน ตามจำนวนครูที่มีโดยการรวมชั้นเรียน จัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และรัฐจัดสรรบุคลากรมาให้มีความยินดีตามที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ

^{๔๑} รุ่งเรือง ศักดิ์รัตนมาศ และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, “การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนางเม้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

วานิชย์ สาขามุละ^{๔๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ๑) การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ

๔) **ด้านการบริหารงานทั่วไป** จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักของความคุ้มค่า บำรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย ให้บริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆแก่สาธารณชน ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา การดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนงานวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียน และจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน และจัดหางบประมาณสนับสนุน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มานพ แสงจันทร์**^{๔๓} การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จากทั้งหมด ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับมาก ๘ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำสำมะโนผู้เรียน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดกระบวนการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานธุรการ ระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา

^{๔๒} วานิชย์ สาขามุละ, “ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๙).

^{๔๓} มานพ แสงจันทร์, “การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐)

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็น ตามหลักสันโดษ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๔ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการรับราชการ มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

๒) อายุ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ตามหลักสันโดษ ต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

๓) ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

๔) ประสบการณ์ในการรับราชการ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ตามหลักสันโดษต่อการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการรับราชการต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เสือพันธ์ เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ พบว่า มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ลึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มี ความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๕.๒.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็น ตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน จำแนกรายด้าน

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษ จำแนกตามการบริหารงาน ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านการบริหารวิชาการ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารวิชาการตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานวิชาการตามหลักยถาสารูปสันโดษ และการบริหารงานวิชาการตามหลักยถาลาสนันโดษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ^{๔๔} ยินดีพอใจกำลังของตน ใช้กำลังที่มีอยู่ เช่นความรู้ ความสามารถให้เกิดผลเต็มที่ ไม่ย่อหย่อนบกพร่อง

๒) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงบประมาณตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ ตามหลักยถาสารูปสันโดษ และตามหลักยถาลาภสันโดษ ตามลำดับ สอดคล้องกับความคิดของ **พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก)** ^{๔๕} ความยินดีตามกำลังที่มีอยู่ หมายถึง มีความยินดีหรือพอใจ เพียงพอแก่กำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา และกำลังความสามารถของตน ไม่ควรให้น้อย หรือเกินขอบเขตกำลัง เพราะเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม คนแต่ละคนมีกำลังหรือความสามารถไม่ เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องรู้จักตนเอง อย่าสำคัญตนผิดและอย่าดูถูกตนเอง สิ่งทีบุคคลพึงได้รับนั้นควรเหมาะสมแก่สมรรถภาพ และความสามารถของตน

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักยถาสารูปสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล ตามหลักยถาพลสันโดษ และตามหลักยถาลาภสันโดษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด **พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก)** ^{๔๖} มีความยินดีหรือพอใจ เพียงพอแก่กำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา และกำลังความสามารถของตน ไม่ควรให้น้อย หรือเกินขอบเขตกำลังเพราะเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม คนแต่ละคนมีกำลังหรือความสามารถไม่ เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องรู้จักตนเอง อย่าสำคัญตนผิดและอย่าดูถูกตนเอง สิ่งทีบุคคลพึงได้รับนั้นควรเหมาะสมแก่สมรรถภาพ และความสามารถของตน

๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไปตามหลักยถาพลสันโดษ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไปตามหลักยถาลาภสันโดษ และตามหลักยถาสารูปสันโดษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก)** ^{๔๗} สันโดษ ๓ แปลว่า ความยินดี ความพอใจ คือความรู้จักพหุดี ความรู้จักพอเพียง สันโดษ มีลักษณะ ๓ อย่าง คือ

๑. ยินดีพอใจในสิ่งที่มีที่ได้มา ด้วยเรี่ยวแรงของตนในทางชอบธรรม ไม่ดิ้นรนอยากได้จนทำให้เกิดความเดือดร้อน

๒. ยินดีพอใจกำลังของตน ใช้กำลังที่มีอยู่ เช่นความรู้ ความสามารถให้เกิดผลเต็มที่ ไม่ย่อหย่อนบกพร่อง

^{๔๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) , พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ , (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๘) หน้า ๒๔

^{๔๕} พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก), สันโดษทำให้ไทยล้าหลังหรือ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, ๒๕๑๙), หน้า ๒๐.

^{๔๖} พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก), สันโดษทำให้ไทยล้าหลังหรือ, หน้า ๒๐.

^{๔๗} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์, หน้า ๒๔

๓. ยินดีพอใจแต่ไม่เกินไปเลย คือรู้จักพอเป็น อิ่มเป็น และแบ่งปันส่วนที่เกินไปไปเอื้อเฟื้อผู้อื่นตามสมควร

๕.๒.๔ แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลัก สันโดษ

จากการศึกษาความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนสามารถสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาภะสันโดษ มีการวางแผน มีกระบวนการในการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการระดมทุนและงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการต่างๆ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

๒) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาภะสันโดษ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของโรงเรียน มีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้มีความสอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

๓) การบริหารโรงเรียนตามหลักยถาภะสันโดษ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานโดยเฉพาะผู้ที่ทำประโยชน์และอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสมมาใช้กับโรงเรียนโดยคำนึงบริบทและความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลัก

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในภาวะจำยอมของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

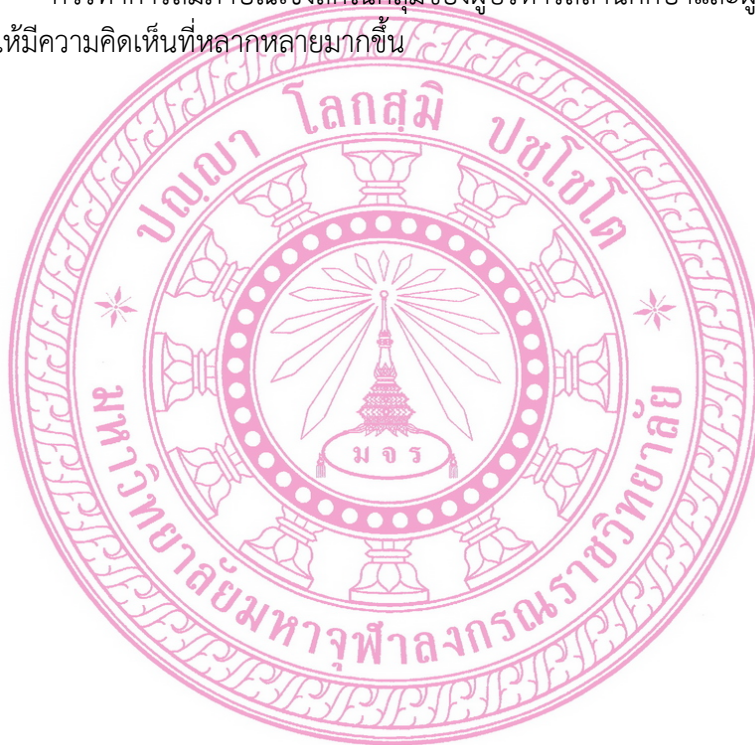
๒) ควรมีการนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนตามหลักสันโดษต่อไป

๓) จัดระบบและกลไกในการระดมทรัพยากร ที่จะเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยวิธีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสม โปร่งใส มีแผนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างชัดเจนเพื่อพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๒) ควรทำการวิจัยประเด็นเดียวกันนี้ไปใช้กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของลักษณะทางภูมิสังคมว่ามีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่
- ๓) ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อให้มีความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์. ๒๕๔๕.

กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. ๒๕๔๘.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ๒๕๔๖.

กานต์ ภูนาส. การประถมศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒.

กิตติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา, ๒๕๔๒.

กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, ๒๕๒๙.

จันทราณี สงวนนาม . ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา . กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕.

ทองหล่อ เดชไทย . หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข . (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๓๗.

ธงชาติ รัตนชาติ. ค่าความสัมพันธ์ของค่าวิเศษณ์ ๕๐ ค่า และผลของค่าความสัมพันธ์ต่อการขัดแย้งย้อนหลัง. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

ธนจรส พุนสีทธิ. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แอล.พี.เพรส, ๒๕๔๖.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.

บรรจบ เนียมมณี . หลักการบริหาร . กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.

บุญชม ศรีสะอาด และสุรทอง ศรีสะอาด.

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๒.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษกร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.

ประพันธ์ สุริหาร. **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖.

ปิ่น มุทุกันต์. **มงคลชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๐๒

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พุทธทาสภิกขุ. **สันโดษไม่เป็นอุปสรรคแก่การพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๙.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ). **มงคล ๓๘**. กรุงเทพมหานคร : หจก.การพิมพ์พระ นคร, ๒๕๓๒.

พระธรรมโสภณ (พื้น ปาสาทิโก). **สันโดษทำให้ไทยล้ำหลังหรือ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, ๒๕๑๙.

พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ . **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕

วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา** ๑. กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุตย์, ๒๕๔๕.

ศจี อนันต์นพคุณ. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.

สมเด็จพระญาณสังวร. สันโดษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ปิ่นตึ๊งกรู๊ป, ๒๕๓๓.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๒.

สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ .

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา :

เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.

สิริภาพ เหล่าลาภะพุทธศาสตร์การเมือง กรุงเทพมหานคร สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์. หลักการบริหารเบื้องต้น . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุปรียา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก . พระพุทธศาสนาที่สนทนาและวิจารณ์ . กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์ ,
๒๕๓๔.

เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

อมรชัย ตันติเมธ . การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา :

เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.

(๒) บทความ :

พรชัย ภาพันท์. “เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง”. วารสารวิชาการ. ปี
ที่ ๗ เล่มที่ ๑ (มกราคม- มีนาคม ๒๕๔๗) : ๓๙-๔๕.

สุพล วัณสินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับ
ที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : ๒๙ – ๓๐.

สมบัติ บุญประเคน . “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป” . วารสารครูขอนแก่น .
ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : ๒๐ – ๒๑.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กมลวรรณ รอดจ่าย , “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก” .วิทยานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิต . สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๕๒.

ธณิศวรร จิตขวัญ . “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี” . ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต . คณะ
ศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒

บุญเลิศ วีระพรกานต์. “การศึกษาการบริหารโรงเรียนในภาวะจำยอมของโรงเรียนประถมศึกษาที่ครูไม่ครบชั้นเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๔”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.

ปรียาภัสสร เส็งเส. “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓.

พิสุทธิ จันทระเนตร. “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน” . **ปริญาศึกษามหาบัณฑิต ต. คณะศึกษาศาสตร์**: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗.

ไพศาล เสือพันธุ์. “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓” . **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๑.

माणพ แสงจันทร์. “การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓”. **คณะครุศาสตร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐.

รุ่งเรือง ศักดิ์รัตนมาศ และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. “การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนางเม้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

วรุณยุพา วิโนทพรรษ์. “ศึกษาบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี” . **ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต**, คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖.

วานิชย์ สาขามูละ. “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๙.

ศิรินารณ นันทวัฒน์ภิมย์ . “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน ”. **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

อ้อด สมพะมิตร. “การศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต ๒ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๑.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

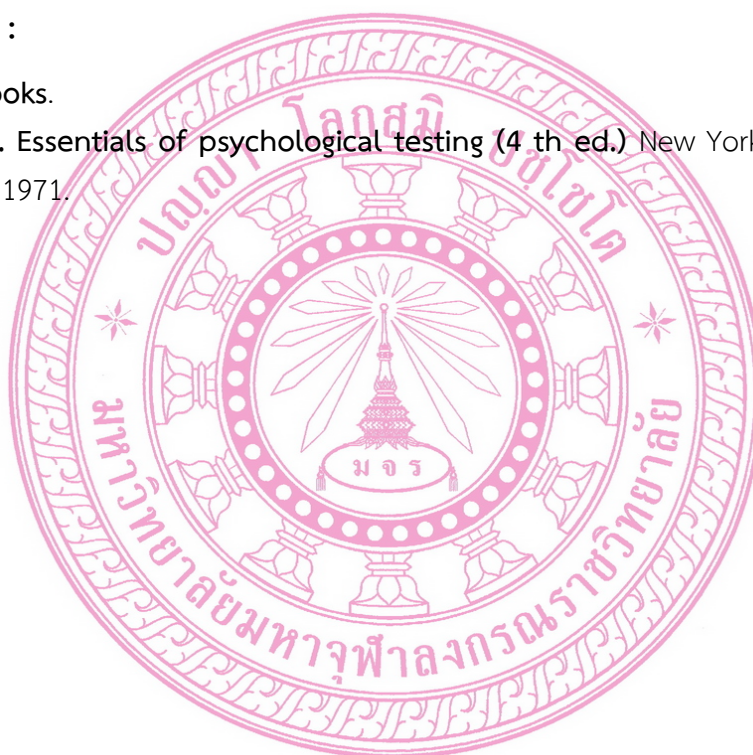
นิภา แยมวจิ . สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ออนไลน์] . แหล่งที่ มา : http://www.moe.go.th/small_sch/information.htm, [๑๕ ส.ค.๒๕๕๖].

ปิ่นนรา บัวอิน . รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก [ออนไลน์] . แหล่งที่ มา : <http://๒๐๓.๑๗๒.๒๓๘.๒๒๘/plan/km๑/?name=research&file=readresearch&id=๒๗>, [๕ ส.ค. ๒๕๕๖].

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books.

Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (4 th ed.) New York: Harper & Row, 1971.



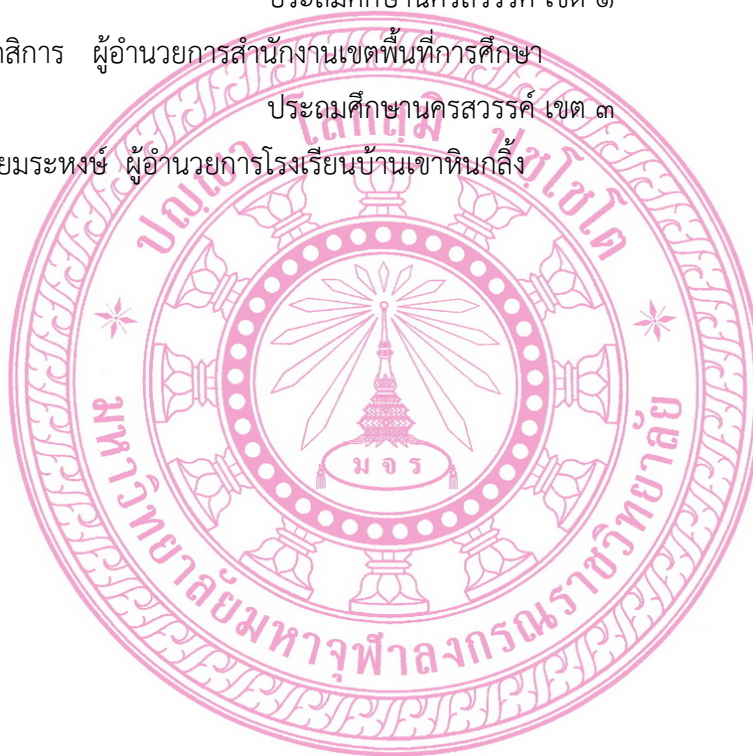


ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๑. ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ดร.พาที เกศธนากร เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต ๑
๔. นายวิระ แข้งกสิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต ๓
๕. นายกิจจา เอี่ยมระหงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาหินกลิ้ง





ภาคผนวก ข
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

อ.เนติมา
อ.เนติมา

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบ
ชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

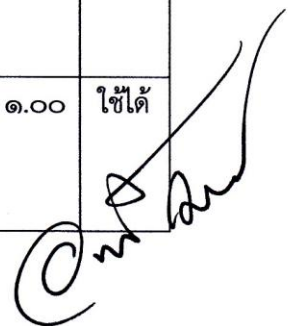
ข้อที่	ความคิดเห็นของตามหลักสันโดษของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ด้านการบริหารวิชาการ								
๑. ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)								
๑)	มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตามบริบทของชุมชนที่ มีอยู่แล้ว	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	มีการสำรวจทรัพยากรต่างๆรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อนำมาช่วยในการจัดการเรียน การศึกษาภายในโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียน การสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)								
๑)	จัดชั้นเรียนให้เด็กได้รับการเรียนรู้โดยคำนึงถึง จำนวนและความสามารถของครู	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	ใช้กระบวนการการระดมสมองเพื่อใช้ทรัพยากรที่มี อยู่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	มีการวางแผน สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตามสภาพความ พร้อมของโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)								
๑)	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยตระหนักถึง ความพร้อมของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสอบรมเพื่อ พัฒนางานด้านวิชาการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

อ.เนติมา

ข้อที่	ความคิดเห็นของตามหลักสัณโดษของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
๓)	มีการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกลุ่มสาระ วิชาที่มีความสอดคล้องกันเข้าด้วยกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารงบประมาณ								
๑.ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)								
๑)	รัฐสนับสนุนงบประมาณมีความยินดีตามงบที่ได้							
๒)	มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	ใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเกิดประโยชน์ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)								
๑)	รู้จักประมาณการใช้จ่ายในการบริหารงานใน โรงเรียนอย่างเหมาะสมกับสถานะการเงินของ โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยใช้หลักการความ พอดีในการใช้จ่ายเงิน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตาม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)								
๑)	ระมัดระวังในการก่อหนี้ล่วงหน้าก่อนที่งบประมาณ จะมาถึง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	บูรณะซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อม ใช้งานเพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดซื้อ ของใหม่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล								
๑.ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)								
๑)	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ข้อที่	ความคิดเห็นของตามหลักส้นโคชของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
๒)	รัฐจัดสรรบุคลากรมาให้มีความยินดีตามที่ได้รับ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	จัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน ตามจำนวนครูที่มีโดยการ รวมชั้นเรียนจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ยถาพลส้นโคช (ความยินดีตามกำลัง)								
๑)	มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ ความรู้ ความสามารถในการร่วมมือพัฒนา สถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะ และปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ยถาสารูปส้นโคช (ความยินดีตามสมควร)								
๑)	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒)	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเคารพซึ่งกัน และกัน	๑	๑	๑	๑	๐	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานคุณภาพของงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานทั่วไป								
๑. ยถาลาภส้นโคช (ความยินดีตามที่ได้)								
๑)	กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความ จำเป็นของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	การประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหา ความร่วมมือ และสนับสนุนงานวิชาการแก่เครือข่าย การศึกษาของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ข้อที่	ความคิดเห็นของตามหลักสัณโดษของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
๓)	การดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)								
๑)	มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมโดยใช้หลักของความคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	บำรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	ให้บริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆแก่ สาธารณชนตามความเหมาะสมและศักยภาพของ สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)								
๑)	จัดหางบประมาณสนับสนุน ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒)	ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการ สำรวจจำนวนนักเรียน และจัดทำสำมะโนนักเรียนที่ จะเข้ารับบริการทางการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓)	ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและ สถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

นางสาวนฤมล แป้นอินทร์
สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๒





ศาสตราจารย์
อ.ดร.สมคิด
อ.ดร.สมคิด

ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	135.10	232.990	.564	.952
P2	135.43	229.220	.634	.952
P3	135.17	232.351	.533	.952
P4	135.50	225.707	.730	.951
P5	135.53	235.154	.324	.954
P6	135.03	232.447	.499	.952
P7	135.37	232.102	.390	.954
P8	135.47	227.775	.605	.952
P9	135.13	232.051	.655	.952
P10	135.83	229.316	.592	.952
P11	135.00	230.000	.494	.953
P12	135.23	228.392	.750	.951
P13	135.30	228.493	.637	.951
P14	135.23	226.047	.659	.951
P15	135.40	228.248	.537	.952
P16	135.13	230.051	.632	.952
P17	135.30	227.390	.645	.951
P18	135.33	233.816	.442	.953
P19	135.17	232.833	.564	.952
P20	135.70	231.666	.510	.952
P21	135.20	226.441	.703	.951
P22	135.33	230.023	.645	.951
P23	135.30	226.562	.642	.951
P24	135.50	226.052	.603	.952

อ.ดร.สมคิด

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P25	135.23	221.220	.717	.951
P26	135.27	225.137	.675	.951
P27	135.30	234.010	.502	.952
P28	135.30	229.045	.570	.952
P29	135.37	235.344	.436	.953
P30	135.30	233.941	.581	.952
P31	135.43	229.426	.624	.952
P32	135.63	227.344	.728	.951
P33	135.43	233.426	.516	.952
P34	135.30	227.666	.732	.951
P35	135.37	231.551	.467	.953
P36	135.27	226.961	.796	.950

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .953





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา วิเคราะห์ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๓. กรุณาตอบทุกข้อคำถามเพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล

ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวนฤมล แป้นอินทร์

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ () ชาย () หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๒๐ ปี () อายุ ๒๐ – ๓๕ ปี

() อายุ ๓๖ – ๕๐ ปี () มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์ในการรับราชการ

() ต่ำกว่า ๕ ปี

() ๕ – ๑๐ ปี

() ๑๑ ปีขึ้นไป

๕. ตำแหน่งที่รับราชการในปัจจุบัน

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน ได้แก่

๑. ยถาลาภสันโดษ หมายถึง ความ ยินดีตามที่ได้
๒. ยถาพลสันโดษ หมายถึง ความ ยินดีตามกำลัง
๓. ยถาสารูปสันโดษ หมายถึง ความยินดีตามสมควร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีผลการบริหารงานระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีผลการบริหารงานระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีผลการบริหารงานระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีผลการบริหารงานระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีผลการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถาน โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารวิชาการ						
๑. ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)						
๑)	มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตามบริบทของชุมชนที่มีอยู่แล้ว					
๒)	มีการสำรวจทรัพยากรต่างๆรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อนำมาช่วยในการจัดการเรียนการศึกษาภายในโรงเรียน					
๓)	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)						
๑)	จัดชั้นเรียนให้เด็กได้รับการเรียนรู้โดยคำนึงถึงจำนวนและความสามารถของครู					
๒)	ใช้กระบวนการการระดมสมองเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถาน โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓)	มีการวางแผน สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตามสภาพ ความพร้อมของโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม					
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)						
๑)	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยตระหนักถึง ความพร้อมของสถานศึกษา					
๒)	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสอบรมเพื่อ พัฒนางานด้านวิชาการ					
๓)	มีการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกลุ่มสาระ วิชาที่มีความสอดคล้องกันเข้าด้วยกัน					
ด้านการบริหารงบประมาณ						
๑. ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)						
๑)	รัฐสนับสนุนงบประมาณมาด้วยความยินดีตามที่ได้					
๒)	มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้					
๓)	ใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเกิดประโยชน์ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ					
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)						
๑)	รู้จักประมาณการใช้จ่ายในการบริหารงานใน โรงเรียนอย่างเหมาะสมกับสถานะการเงินของ โรงเรียน					
๒)	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยใช้หลักการ ความพอดีในการใช้จ่ายเงิน					
๓)	ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตาม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถาน โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)						
๑)	ระมัดระวังในการก่อหนี้ล่วงหน้าก่อนที่งบประมาณ จะมาถึง					
๒)	บูรณะซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ พร้อมใช้งานเพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการ จัดซื้อของใหม่					
๓)	มีการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
๑. ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)						
๑)	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา					
๒)	รัฐจัดสรรบุคลากรมาให้มีความยินดีตามที่ได้รับ					
๓)	จัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน ตามจำนวนครูที่มีโดย การรวมชั้นเรียนจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน					
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)						
๑)	มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ ความรู้ ความสามารถในการร่วมมือพัฒนา สถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ					
๒)	ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่ โรงเรียน					
๓)	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะ และปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถาน โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)						
๑)	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
๒)	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเคารพซึ่ง กันและกัน					
๓)	มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานคุณภาพของงาน					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
๑. ยถาลาภสันโดษ (ความยินดีตามที่ได้)						
๑)	กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและความ จำเป็นของสถานศึกษา					
๒)	การประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อ แสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนงานวิชาการแก่ เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา					
๓)	การดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรม					
๒. ยถาพลสันโดษ (ความยินดีตามกำลัง)						
๑)	มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมโดยใช้หลักของความคุ้มค่า					
๒)	บำรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย					
๓)	ให้บริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆแก่ สาธารณชนตามความเหมาะสมและศักยภาพของ สถานศึกษา					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นตามหลักสันโดษของผู้บริหารสถาน โรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. ยถาสารูปสันโดษ (ความยินดีตามสมควร)						
๑)	จัดทางงบประมาณสนับสนุน ปรับปรุงอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					
๒)	ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการ สำรวจจำนวนนักเรียน และจัดทำสำมะโนนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา					
๓)	ประสานความร่วมมือกับสถาบันสังคมอื่นและ สถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ร่วมกัน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นตามหลัก
สันโดษของผู้บริหารสถานโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้นเรียน

๓.๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านยถาสารูปสันโดษ

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๓.๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านยถาพลสันโดษ

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๓.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านสารูปสันโดษ

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

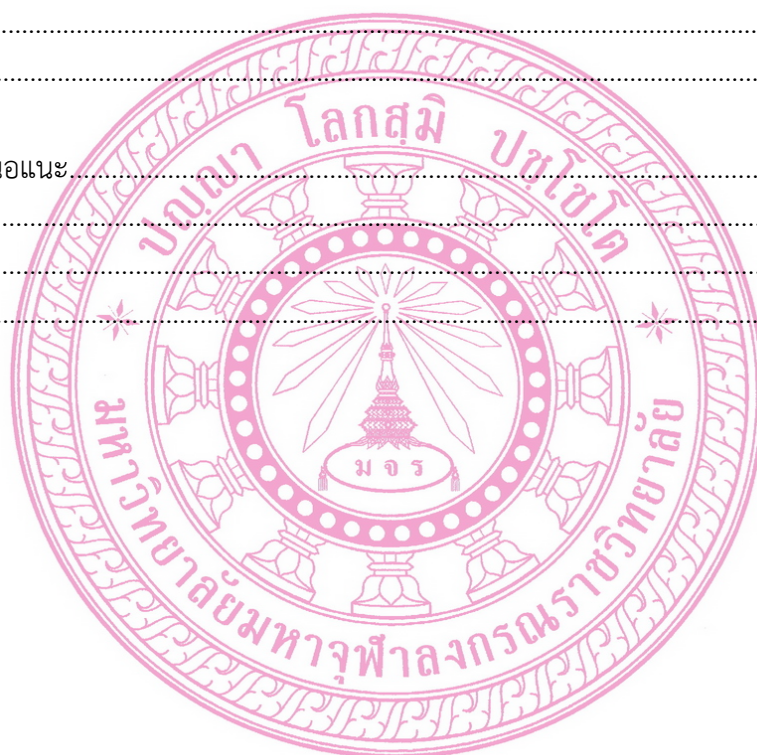
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....





ที่	โรงเรียน	อำเภอ
๑	บ้านราษฎร์อุบลมภ์	ตากฟ้า
๒	วิฑูรย์ประชารักษ์	ตากฟ้า
๓	บ้านใหม่สามัคคี	ตากฟ้า
๔	วัดห้วยลำไย	ตากฟ้า
๕	บ้านหนองพิกุล(วิจิตนาคอุบลมภ์)	ตากฟ้า
๖	บ้านพูนกยุง	ตากฟ้า
๗	บ้านอุดมธัญญา	ตากฟ้า
๘	บ้านพุมะค่า	ตากฟ้า
๙	บ้านลำเจริญ	ตากฟ้า
๑๐	บ้านหนองสุขสันต์	ตากฟ้า
๑๑	บ้านสระเกตุโมรี	ตากฟ้า
๑๒	โค้งบ้านใหม่	ตากฟ้า
๑๓	บ้านไร่ศรีทธาราษฎร์	ตากฟ้า
๑๔	บ้านหลักสิบเก้าสามัคคี	ตากฟ้า
๑๕	วัดวาปีรัตนาราม	ตาคลี
๑๖	บ้านหนองเต็งรัง	ตาคลี
๑๗	วัดห้วยดุก	ตาคลี
๑๘	บ้านเขาปูน	ตาคลี
๑๙	บ้านหนองตาราม	ตาคลี
๒๐	บ้านหนองไม้แดง	ตาคลี
๒๑	บ้านหนองปิ่นแตก	ตาคลี
๒๒	ม่วงน้อยประชาสามัคคี	ตาคลี
๒๓	บ้านสายน้ำทิพย์	ตาคลี
๒๔	รวมมิตรวิทยา(คังคะเกตุอุบลมภ์)	ตาคลี
๒๕	บ้านหนองพังพวย	ตาคลี
๒๖	บ้านวังคาง	ตาคลี

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
๒๗	วัดดงพลับ	ตาคลี
๒๘	บ้านดงมะกู	ตาคลี
๒๙	ชุมชนบ้านเขาใบไม้	ตาคลี
๓๐	บ้านซอนเตื่อ(สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ ๑๑๑)	ตาคลี
๓๑	บ้านโคกกระตี่	ตาคลี
๓๒	วัดเขาเจดีย์	ตาคลี
๓๓	บ้านหัวเขาตาคลี	ตาคลี
๓๔	วัดหนองหม้อ	ตาคลี
๓๕	บ้านหนองแอก	ตาคลี
๓๖	บ้านหนองสีซอ	ตาคลี
๓๗	วัดตาคลี(นิปุตทองคำประชาสรรค์)	ตาคลี
๓๘	บ้านปากคลี(สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ ๕๕๐)	ตาคลี
๓๙	บ้านหนองขาม	ตาคลี
๔๐	บ้านโพธิ์งาม(สนานทองคำประชาสรรค์)	ตาคลี
๔๑	วัดถ้ำผาสุโข	ตาคลี
๔๒	วัดช่องแค	ตาคลี
๔๓	วัดเขาวง	ตาคลี
๔๔	วัดหนองหญ้าร้างกา	ตาคลี
๔๕	บ้านกกกั่ว	ตาคลี
๔๖	วัดบ่อนิมนิต	ตาคลี
๔๗	วัดทุ่งทะเลทราย	ตาคลี
๔๘	คลองแปดประชาสรรค์	ตาคลี
๔๙	บ้านโคกสว่าง	ตาคลี
๕๐	วัดลาดทิพยรส	ตาคลี
๕๑	วัดหนองคูน้อย	ตาคลี
๕๒	บ้านราษฎร์เจริญ	ตาคลี
๕๓	วัดหนองตะโก	ตาคลี
๕๔	บ้านเขาขวาง	ตาคลี
๕๕	บ้านห้วยหอม	ตาคลี

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
๕๖	บ้านหนองบัวทอง	ตาคลี
๕๗	บ้านหนองบัวตากลาน	ตาคลี
๕๘	บ้านลาดตะกุด(สูงทองกาญจนาประชานุสรณ์)	ตาคลี
๕๙	วัดเขาคูม	ตาคลี
๖๐	บ้านเขาค้างคาว	ท่าตะโก
๖๑	บ้านหนองเนิน	ท่าตะโก
๖๒	บ้านหนองสองห้อง	ท่าตะโก
๖๓	วัดวังมหาก	ท่าตะโก
๖๔	บ้านปากง่าม	ท่าตะโก
๖๕	วัดช่องแกระ	ท่าตะโก
๖๖	วัดท่าตะโก	ท่าตะโก
๖๗	บ้านเขาน้อย	ท่าตะโก
๖๘	บ้านหนองไผ่	ท่าตะโก
๖๙	บ้านตะเฒ่าค่าย	ท่าตะโก
๗๐	บ้านสระละมาน(รัฐประชาสามัคคี)	ท่าตะโก
๗๑	บ้านดงจันทา	ท่าตะโก
๗๒	วัดคร้อเรียงราย	ท่าตะโก
๗๓	วัดสายลำโพงกลาง	ท่าตะโก
๗๔	บ้านหนองปล้องโพช	ท่าตะโก
๗๕	บ้านเนินประดู่(คุรุราษฎร์วิทยา)	ท่าตะโก
๗๖	บ้านหนองสะเอ้ง	ท่าตะโก
๗๗	บ้านวังแรง	ท่าตะโก
๗๘	บ้านเขาดิน(ประชานุกล)	ท่าตะโก
๗๙	บ้านลาด(ราษฎร์บำรุง)	ท่าตะโก
๘๐	บ้านหนองกระโดน	ท่าตะโก
๘๑	บ้านคลองตักน้ำ	ไพศาลี
๘๒	วัดหนองเสือ	ไพศาลี
๘๓	บ้านห้วยตะโก	ไพศาลี
๘๔	บ้านพระพุทธรบาทประสาธน์วิทย์	ไพศาลี

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
๘๕	วัดบ้านใหม่	โพศาลี
๘๖	บ้านโคกมะขวิด	โพศาลี
๘๗	บ้านตะคร้อลาด	โพศาลี
๘๘	บ้านโคกสามัคคี	โพศาลี
๘๙	บ้านห้วยน้ำลาด	โพศาลี
๙๐	บ้านวังน้ำลัด(สหราษฎร์รังสฤษดิ์)	โพศาลี
๙๑	บ้านตะกุดภิบาล	โพศาลี
๙๒	บ้านเขาหินกลิ้ง	โพศาลี
๙๓	บ้านวังกระโดนใหญ่	โพศาลี
๙๔	บ้านช่องคีรี	โพศาลี
๙๕	บ้านวังทองประชานุกุล	โพศาลี
๙๖	บ้านเคิ่งสวอง	โพศาลี
๙๗	บ้านตะเคียนทอง	โพศาลี
๙๘	บ้านบ่อไทยสามัคคี	โพศาลี
๙๙	บ้านไร่ประชาสรรค์	โพศาลี
๑๐๐	บ้านเขาช้างฟูบ"เสนาชั้นธนูสรณ์"	โพศาลี
๑๐๑	บ้านเขาใหญ่	โพศาลี
๑๐๒	บ้านหนองสะแกยาว	โพศาลี
๑๐๓	บ้านห้วยน้ำพุประชาพัฒนา	โพศาลี
๑๐๔	บ้านทุ่งทอง	หนองบัว
๑๐๕	บ้านไทรงาม	หนองบัว
๑๐๖	ประชาอุบลมัย	หนองบัว
๑๐๗	บ้านหนองกะเปา	หนองบัว
๑๐๘	บ้านปากดง	หนองบัว
๑๐๙	บ้านรังงาม	หนองบัว
๑๑๐	บ้านท่าเรือ	หนองบัว
๑๑๑	บ้านหนองโบสถ์	หนองบัว
๑๑๒	บ้านวังมะเตือ	หนองบัว
๑๑๓	วัดวังแรต	หนองบัว

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
๑๑๔	วันครู(๒๕๐๔)	หนองบัว
๑๑๕	วัดเวฬุวัน	หนองบัว
๑๑๖	บ้านวังป่อ(ราษฎร์เจริญ)	หนองบัว
๑๑๗	บ้านวังใหญ่(ราษฎร์บำรุง)	หนองบัว
๑๑๘	วัดห้วยธารทหาร	หนองบัว
๑๑๙	บ้านทับลุ่มประชาพัฒนา	หนองบัว
๑๒๐	วัดหนองปลาไหล	หนองบัว
๑๒๑	น้ำสาดกลาง	หนองบัว
๑๒๒	บ้านหนองจิก	หนองบัว
๑๒๓	ห้วยวารีใต้	หนองบัว
๑๒๔	บ้านวังโพรง	หนองบัว
๑๒๕	บ้านเทพสถาพร	หนองบัว
๑๒๖	เกาะแก้วสามัคคี	หนองบัว
๑๒๗	บ้านจิกใหญ่	หนองบัว

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวนฤมล แป้นอินทร์
- เกิด : ๑๑ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๒๓
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๓๓/๔ หมู่ ๑๐ ตำบลดอนคา อำเภอนาทะโก
จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : พุทธศักราช ๒๕๕๖ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต
สาขาการศึกษา วิชาเอกเคมี จากสถาบันราชภัฏนครสวรรค์
- ตำแหน่งหน้าที่ : วันที่ 22 มิถุนายน 2552 บรรจุเข้ารับราชการ ตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลัด ตำบลวังน้ำลัด
อำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์
- ปีที่เข้าศึกษา : พฤษภาคม ๒๕๕๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : มีนาคม ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๓๓/๔ หมู่ ๑๐ ตำบลดอนคา อำเภอนาทะโก
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๖๐

ชื่อ : นางสาวนฤมล แป้นอินทร์

เกิด : วันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๒๓

สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๓๓/๔ หมู่ ๑๐ ตำบลดอนคา อำเภอบ้านไร่ จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษา : พุทธศักราช ๒๕๔๖ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษา วิชาเอกเคมี จากสถาบันราชภัฏนครสวรรค์

ตำแหน่งหน้าที่ : วันที่ 22 มิถุนายน 2552 บรรจุเข้ารับราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลึก ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ปีที่เข้าศึกษา : พฤษภาคม ๒๕๕๕

ปีที่สำเร็จการศึกษา : มีนาคม ๒๕๕๗

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๓๓/๔ หมู่ ๑๐ ตำบลดอนคา อำเภอบ้านไร่ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๖๐

โทร : ๐๘-๙๒๗๒ ๗/๖๓๙