

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE 4
PRINCIPLES OF BALA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE 6TH
EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP, PATHUM THANI PROVINCE

^[1]มณฑูกานต์ ทองนวล Montakan Tongnual ^[2]พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakruPhatthamakun

^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Tongnual_m@hotmail.com

Article Received: June 19, 2024, Revised: August 23, 2024, Accepted: August 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ลำดับที่ 1 คือ บริหารงานบุคคล และอันดับที่ 2 มี 3 ด้าน คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป 2) วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 เป็นการบูรณาการการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านกับหลักพละ 4 ประกอบด้วย (1) การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอนด้วยความเสียสละ (กำลังการสงเคราะห์) ความเอาใจใส่ต้องการความสำเร็จของงานโดยไม่ทอดทิ้ง (กำลังความเพียร) (2) การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนที่ตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กำลังความรู้) มีความเพียรพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (กำลังความเพียร) ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นสุจริต (กำลังความสุจริต) รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความช่วยเหลือกัน (สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์) (3) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (กำลังความรู้) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (กำลังความเพียร) ส่งเสริมบุคลากรให้ความช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (กำลังการสงเคราะห์) (4) การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา (กำลังสงเคราะห์) พัฒนาโรงเรียนตามกฎระเบียบมีหลักฐาน (กำลังความสุจริต) และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอนด้วยความเสียสละ เห็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรักความเอาใจใส่ต้องการความสำเร็จของงานโดยไม่ทอดทิ้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการศึกษา (2) จัดทำแผนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพียรพยายามในการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นสุจริต

ยี่ดระเบียบ มีความซื่อสัตย์ ประพฤติดีประพฤติชอบด้วยด้วยการกระทำมีความเป็นธรรม (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ยกย่องชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (4) ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือในการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียนต้องเป็นไปตามกฎและระเบียบมีหลักฐาน สรุปองค์ความรู้การวิจัยคือ ETPR Model

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักพละ 4, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research aimed: 1) to study the needs in school administration, 2) to study the school administration method according to the principles of Bala 4 of school administrators under the efficiency promotion network group 6, Pathum Thani Province, and 3) to propose a guideline for school administration according to the principles of Bala 4. This research was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 175 people. The statistics used were mean, standard deviation, and the needs value. The qualitative research used the interview forms with 5 key informants. The data were analyzed by content analysis. The research results found that 1) the needs in school administration of school administrators under the efficiency promotion network group 6, Pathum Thani Province, ranked first as personnel administration and ranked second in 3 areas: academic administration, budget administration, and general administration. 2) The school administration method according to the principles of Bala 4 was the integration of the 4 aspects of school administration with principles of Bala 4, consisting of: (1) Academic administration, administrators promoted teachers' performance of duties with sacrifice (Sympathy power), attention to the need for success in work without giving up (Diligence power). (2) Budget administration, administrators had knowledge in making plans that responded to the policies and objectives of the educational institution (Wisdom power), being diligent in working to achieve success (Diligence power), performed duties with honesty (Faultlessness power), listen to the opinions of co-workers with mutual assistance (Sympathy power). (3) Human resource management, administrators promoted personnel learning (Wisdom power), performed duties without discouragement against obstacles (Diligence power), encouraged personnel to help and build morale in working (Sympathy power) (4) General administration, administrators assisted teachers and educational personnel (Sympathy power), developed schools in accordance with rules and regulations with evidence (Faultlessness power) and 3) Educational institution administration guidelines according to the principles of Bala 4, consisting of (1) Promoting teachers' duties with sacrifice, seeing the benefits of students as important, performing duties with love and care, wanting success in work without discouragement, in order to create maximum efficiency in education. (2) Creating plans that were consistent with strategies that respond to the policies and objectives of the educational institution, striving in one's own work to achieve success, performing duties with honesty, adhering to the rules and regulations, and being honest, good behavior, good

conduct through actions and fairness. (3) Promoting learning of personnel so that personnel could continuously develop themselves, encouraged personnel to be efficient in their work, provided assistance in their work, gave praise and created morale in their work. (4) Promoting and providing assistance in listening to the opinions of teachers and educational personnel, mobilized resources for school development must be in accordance with rules and regulations with evidences, summary of research knowledge was the ETPR Model.

Keywords: Management of Educational Institutions, The 4 Principles of Bala, School Administrators

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กรและประเทศ ไทยก้าวสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ผู้ที่จะเอาตัวรอดและรอดพ้นจากวิกฤติที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนี้ จะต้องรู้เท่าทันและสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ การศึกษาจึงเป็นทางออกที่จะช่วยให้ เด็กและเยาวชน มีทักษะและคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองโลก มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสู่อนาคต

เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไประบบการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหาร จึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานแนวการปฏิบัติและเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กรหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม ย่อมส่งผลมายังองค์กรและสังคมโดยรวม ชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่างๆ ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่สังคม หรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่หรือหน่วยงานระดับชาติ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

การบริหารตามหลักพละ 4 หรือพลังคุณธรรม 4 ประการ เกิดจากการประพฤติปฏิบัติดีในการดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพการงานทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองที่จะกระทำในสิ่งใดๆซึ่งจะเกิดประสิทธิผลแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนรอบข้างเป็นธรรมคำสอนที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การงาน การศึกษาเล่าเรียน และโดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้าหรือผู้นำต่างๆ เพื่อสร้างคุณธรรม และพลังที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานหรือการทํากิจกรรรมเกิดความมั่นใจ และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีธรรมอยู่ในหัวใจ ย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดีแล้ว ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมตามแนวทางพุทธศาสนาอีกด้วยเป็นที่ยอมรับว่า คุณธรรม คือ คุณงามความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติชอบ ผู้นำในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่คนอื่น และจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงามอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น ผู้ที่มีพลังหรือมีกำลังที่เกิดจากคุณธรรมความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันชีวิต ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองนั้น จำเป็นต้องประกอบขึ้นด้วย กำลังแห่งความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนใน

เรื่องราว และกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดจนกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผล และสภาพความจริง พร้อมกันนั้น พึงมีกำลังความเพียรด้วยความบากบั่นพยายามในการทำกิจกรรมทำอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับ พึงมีกำลังความบริสุทธิ์ที่ปลูกฝังอยู่ในจิตใจด้วยการมีความประพฤติ และหน้าที่การงานสุจริตและพึงพร้อมด้วย กำลังการสงเคราะห์ด้วยการให้ที่ตนสามารถเอื้อได้ต่อเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้างตามความสามารถของตน

การพัฒนาองค์กรให้เป็นในทิศทางที่เป็นด้านบวกเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ต้องอาศัยหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในการบริหารเพื่อให้ เกิดความเหมาะสม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง ยึดที่จะต้องนำหลักพระ 4 มาบริหารจัดการในองค์กร เพื่อให้ระบบงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์และมี ประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ซึ่งผู้นำตามหลักพระ 4 มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กร ไปสู่ ความสำเร็จ สามารถดำเนินงานของโรงเรียนด้วยการสื่อสารและการถ่ายทอดให้เกิดการ เรียนรู้ ร่วมมือ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและตั้งใจจนทำให้องค์กรเกิดการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560)

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ นั้น จะต้องมีการ ระดมความช่วยเหลือจากบุคคลจากหลายฝ่าย ให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนและลงทุนด้านการศึกษาและการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยสังคมไทยและประเทศชาติให้ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่จาก ข้อเท็จจริงก็ยังมองเห็นปัญหาการศึกษาที่สะท้อนการลงทุนสูงทาง งบประมาณและ ทรัพยากรทางการศึกษา แต่คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ที่ต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนผล กลับไปยังความด้อย คุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา คุณภาพ ของครูและผู้บริหารโรงเรียนรวมถึง องค์กรประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อการศึกษา ได้แก่ ปรัชญา การศึกษา ความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา ความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษาภาวะเบียด ที่ เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กร เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน ร่วมกันนั้นเป็นภาพความสำเร็จที่ปรากฏจริงในโรงเรียน ทำให้นักเรียนมี ความใฝ่รู้ แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน จนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกตามขอบข่ายงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการบริหารโดยนำหลักหลักธรรมมาใช้เป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหาร นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งก็จะส่งผลให้การบริหารงานมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษาตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัด ปทุมธานี เพื่อจะได้นำผล การศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและแก้ไขและวางแผนในการ พัฒนา โรงเรียนให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research Design). โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คนจากจำนวน 26 โรงเรียนโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Morgan (อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 175 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ผู้ทรงคุณวุฒิที่จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.991 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 โดยแบบสอบถามนี้สูตรคำนวณหาดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรดังนี้ $PNI\ modified = (I - D) / D$ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดที่รวบรวมได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส 2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตอนที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือค่าร้อยละและตอนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 วิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็น และดัชนี PNImodified ของสภาพที่ปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์ (I)			สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบัน (D)			PNImodified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. บริหารงานวิชาการ	4.49	0.40	มาก	4.13	0.60	มาก	0.087	2
2. บริหารงานงบประมาณ	4.47	0.42	มาก	4.11	0.62	มาก	0.087	2
3. บริหารงานบุคคล	4.49	0.39	มาก	4.12	0.63	มาก	0.089	1
4. บริหารงานทั่วไป	4.46	0.39	มาก	4.10	0.55	มาก	0.087	2
ภาพรวม	4.48	0.36	มาก	4.11	0.56	มาก	0.087	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่ปฏิบัติจริงของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน สภาพที่พึงประสงค์เรียงจากมากไปหาน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานด้านบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็น PNImodified อยู่ระหว่าง 0.087 - 0.089 โดยภาพรวม PNImodified = 0.087 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามี

ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านที่มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน คือด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ และ ด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักผละ4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี

2.1 การบริหารงานวิชาการ การวัดการประเมินผลที่หลากหลายเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านงานวิชาการของโรงเรียน โดยเรามีความเชื่อว่านักเรียน มีความรู้ความสามารถที่บางครั้ง การวัดและประเมินผลด้านเดียว อาจจะไม่สามารถวัดความสามารถของนักเรียนได้เต็มที่ตามศักยภาพของเขา โรงเรียนจึงส่งเสริมให้คุณครูได้วัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพราะนักเรียนอาจมีความสามารถที่แตกต่างกัน การประเมินเหล่านี้จะรวมถึงการประเมินนักเรียน การประเมินครู เป็นการให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่า แจ้งการตัดสินใจ ปรับปรุงแนวทางการสอน ติดตามความคืบหน้าและแสดงความรับผิดชอบ ด้วยการใช้ผลลัพธ์เหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถทราบถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้และการสอน นอกจากนี้ยังช่วยในการตรวจสอบว่าวัตถุประสงค์การเรียนรู้ถูกต้องหรือไม่ และช่วยในการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นต่อไป จะทำให้รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของนักเรียนและสามารถพัฒนานักเรียนได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กร การปฏิบัติงานของการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนจะดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมแผนสรุปการใช้งบประมาณ ผู้จัดทำโครงการจะมีการสรุปผลโดยการแจ้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและแผนต่างๆ จะเกิดจากนโยบายและการประชุมแผนของโรงเรียนการปฏิบัติตามนโยบายเป็นอีกแง่มุมที่สำคัญของการจัดการงบประมาณ ช่วยให้มั่นใจได้ว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดเป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับทางการเงินของหน่วยงาน โดยการบังคับใช้การปฏิบัติตามนโยบายสามารถป้องกันการใช้ในทางที่ผิดหรือการใช้จ่ายโดยไม่ได้รับอนุญาต ส่งเสริมความรับผิดชอบและความโปร่งใสภายในองค์กรและการติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังช่วยในการปรับปรุงแผนงาน นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรให้เหมาะสมตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสมด้วย การบริหารงานงบประมาณจะต้องมีการวางแผนงานที่รัดกุม รอบคอบเริ่มตั้งแต่การตั้งจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน โปร่งใสและต้องสามารถตรวจสอบได้ เป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน ในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้ถูกต้องตามนโยบายและกลยุทธ์เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ

2.3 การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็นแนวคิดสำคัญที่มีผลมากต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ควรมุ่งเน้นการค้นหาคณาจารย์ที่มีทักษะและความรู้ที่เข้ากันกับความต้องการของงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์ที่มีทักษะและความรู้ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง เมื่อบุคลากรพัฒนาตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาไปด้วยตามความสามารถของบุคลากรการดำเนินงานบริหารบุคคล ควรให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระแต่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหลักธรรมาภิบาลมุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความรักสามัคคีในหมู่คณะและองค์กร มีจรรยาบรรณและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินการตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบันมีอยู่ตลอด เราจึงต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้มี

ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองบุคลากรเนื่องจากครูและบุคลากรสามารถเติบโตและพัฒนาทักษะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการให้กำลังใจหรือยกย่องชมเชยเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองและจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

2.4 การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเอื้ออำนวยกันในเรื่องของทรัพยากร ทั้งหมดนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ การประสานและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การภาครัฐ และเอกชนเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความจำเป็นเพราะว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนการทำให้บุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การภาครัฐ เอกชน เห็นความสำคัญการช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนได้มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องชี้ให้เห็นประโยชน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานและการสร้างเครือข่ายเพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้างความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความรู้การประสานงานราชการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จากนั้นใช้เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาและโอกาสการพัฒนาสำหรับนักเรียนและครู โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักผล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี

3.1 การบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ได้แก่ สังคหผล (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอนด้วยความเสียสละ เห็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ วิริยะผล (กำลังความเพียร) ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรัก ความเอาใจใส่ต้องการความสำเร็จของงานโดยไม่ทอดทิ้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการศึกษา

3.2 การบริหารงานงบประมาณตามหลักผล 4 ได้แก่ ปัญญาผล (กำลังความรู้) ผู้บริหารควรมีความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วิริยะผล (กำลังความเพียร) ผู้บริหารควรมีความเพียรพยายามในการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ อดวิชชผล (กำลังความสุจริต) ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความสุจริต ยึดระเบียบ มีความซื่อสัตย์ ประพฤติดีประพฤติชอบด้วยด้วยการกระทำมีความเป็นธรรม สังคหผล (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยความถูกต้องและช่วยเหลือกัน

3.3 การบริหารงานบุคคล ตามหลักผล 4 ได้แก่ ปัญญาผล (กำลังความรู้) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรู้เท่าทันความเป็นจริง วิริยะผล (กำลังความเพียร) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรัก ความเมตตาไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สังคหผล (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารปรารถนาดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ยกย่องชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 การบริหารงานทั่วไปตามหลักผล 4 ได้แก่ สังคหผล (กำลังสงเคราะห์) ให้ความช่วยเหลือในการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ อนุวัชผล (กำลังความสุจริต) ระดมทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียนต้องเป็นไปตามกฎและระเบียบมีหลักฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี ตามรายด้าน พบว่า เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาและผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามักมีลักษณะเฉพาะที่เน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อสรรหาบุคลากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีการจัดลำดับขั้นวางแผนอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเป็นระเบียบในการบริหาร มีการประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้ายการฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานใดๆ ก็ตามย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญ

1.2 การบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนานักเรียน เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถและคุณธรรม และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำสื่อและเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการประเมินที่หลากหลายเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมตามความต้องการของนักเรียนและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป เพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553) ได้กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และพระสมชาย เตชปัญโญ (2556) (เตชะ) ที่กล่าวว่า การบริหารงานด้านวิชาการหมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีคุณภาพ และมาตรฐานสูงสุดและถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุดที่ช่วยให้หลักสูตรสถานศึกษานั้นได้ประสบความสำเร็จ

1.3 การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กร การปฏิบัติงานของการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนจะดำเนินการไป

ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมแผนสรุปการใช้งบประมาณ ผู้จัดทำโครงการ จะมีการสรุปผลโดยการแจ้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแผนต่างๆจะเกิดจากนโยบายและการ ประชุมแผนของโรงเรียนการปฏิบัติตามนโยบายเป็นอีกแง่มุมที่สำคัญของการจัดการงบประมาณ ช่วยให้มั่นใจ ได้ว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดเป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับทางการเงินของหน่วยงาน โดยการบังคับใช้การปฏิบัติ ตามนโยบายสามารถป้องกันการใช้ในทางที่ผิดหรือการใช้จ่ายโดยไม่ได้รับอนุญาต ส่งเสริมความรับผิดชอบ และความโปร่งใสภายในองค์กรและการติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่กำหนด ขอบข่ายของงานด้าน งานงบประมาณ ออกเป็น 7 งานประกอบด้วย 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรร งบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี 7) การบริหาร พัสดุและสินทรัพย์ โดยจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ด้วยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อ เอื้ออำนวยกันในเรื่องของทรัพยากร ทั้งหมดนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ การประสานและการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การภาครัฐ และเอกชนเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา สถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความจำเป็นเพราะว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนการทำให้บุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การ ภาครัฐ เอกชน เห็นความสำคัญการช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนได้มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมที่ช่วย พัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับพระมหาศุภชัย สุภชโย (บุญพร้อม) (2561) กล่าวว่า การ บริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดสรร สนับสนุนเพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น โดยมี บทบาทหลักในการ ประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งเน้น ทางด้านการใช้เทคโนโลยีและคอยส่งเสริมการบริหารงานแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย การบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นเป็นหลัก ติดต่อ สนับสนุน และประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจะต้อง มีการจัด ระเบียบควบคุมภายในองค์กร

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

2.1 การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรจัดทำแผนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จัดทำสื่อและเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการประเมินที่หลากหลาย เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมตามความ ต้องการของนักเรียนและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้อง กับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึง งานวิชาการที่ผู้บริหารต้องจัดทำได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริม ทางด้านวิชาการการวัดผลและ ประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน ไม่ว่ากิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และทำให้การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพถือว่างานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรคำนึงถึงการบริหารงานงบประมาณเพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดตั้งงบประมาณให้เหมาะสมและเป็นไปตามกลยุทธ์การวางแผนการใช้งบประมาณที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย เพราะช่วยให้มั่นใจได้ว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดเป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับทางการเงินของหน่วยงาน โดยการบังคับใช้การปฏิบัติตามนโยบายสามารถป้องกันการใช้ในทางที่ผิดหรือการใช้จ่ายโดยไม่ได้รับอนุญาต และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ และสุปรีย์ ม่วงกุล (2558) ที่กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.3 การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน มีการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความรักสามัคคีในหมู่คณะและองค์กรมีจรรยาบรรณและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ Dessler (2000) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานสำคัญและลักษณะของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การให้รางวัล และการประเมินผล

2.4 การบริหารงานทั่วไป มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ ต่อสถานศึกษา และสาธารณะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วการวางระบบควบคุมภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีการการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อยู่ภายใต้กฎและระเบียบของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องการบริหารงานทั่วไปนั้นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำ นโยบาย แผน และระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะรวมงานด้านประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้น งานบริหารทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับงาน วิชาการ มีความคล่องตัว ใช้บุคลากรน้อย และควรจัดเป็นบริการ ณ จุดเดียว (One - Stop Service) ทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 6 จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “ETPR Model”

จากภาพที่1 ผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

E: Evaluation (การประเมินผล) การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอนด้วยความเสียสละ เห็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรัก ความเอาใจใส่ต้องการความสำเร็จของงานโดยไม่ทอดทิ้ง

T: Tarcking (การติดตาม) การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นสุจริต ติดตามผลการทำงาน ยึดระเบียบ มีความซื่อสัตย์ ประพฤติดีประพฤติชอบด้วยด้วยการกระทำมีความเป็นธรรม และเป็นผู้มีความรู้ที่ตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีความเพียรพยายามในการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

P: Personnel deveiopment (การพัฒนา) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรู้เท่าทันความเป็นจริง ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรัก ความเมตตาไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารปรารถนาดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ยกย่องชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

R: Resource (ทรัพยากร) การระดมทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียนต้องเป็นไปตามกฎและระเบียบมีหลักฐานการช่วยเหลือในการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลและบุคลากรเพื่อให้เป็นเครื่องมืออาชีพสอดคล้องกับนโยบายและสภาพปัญหา
 - 1.2 ด้านบริหารงานวิชาการ ควรเน้นการประเมินที่หลากหลาย และนำผลที่ได้มาปรับปรุงการศึกษา
 - 1.3 ด้านบริหารงานงบประมาณ ควรวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีให้สอดคล้องกับนโยบาย ติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลการใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากบุคคล ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รับฟังความคิดเห็นและระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครือข่ายการประสานงานในการบริหารการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(2). 29-43.
- พระมหาสุพชัย สุภชัย (บุญพร้อม). (2561). ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมชาย เตชปัญโญ (เตชะ). (2556). การบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาฉบับ
บัณฑิต. 21(2). 56
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานปีงบประมาณ 2553. แหล่งที่มา <http://www.obec.go.th> สืบค้นเมื่อ 14 มิ.ย. 2566.
- สุبری ม่วงกุง. (2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Dessler, G. (2000). **Human Resource Management**. 8th ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice
Hall.