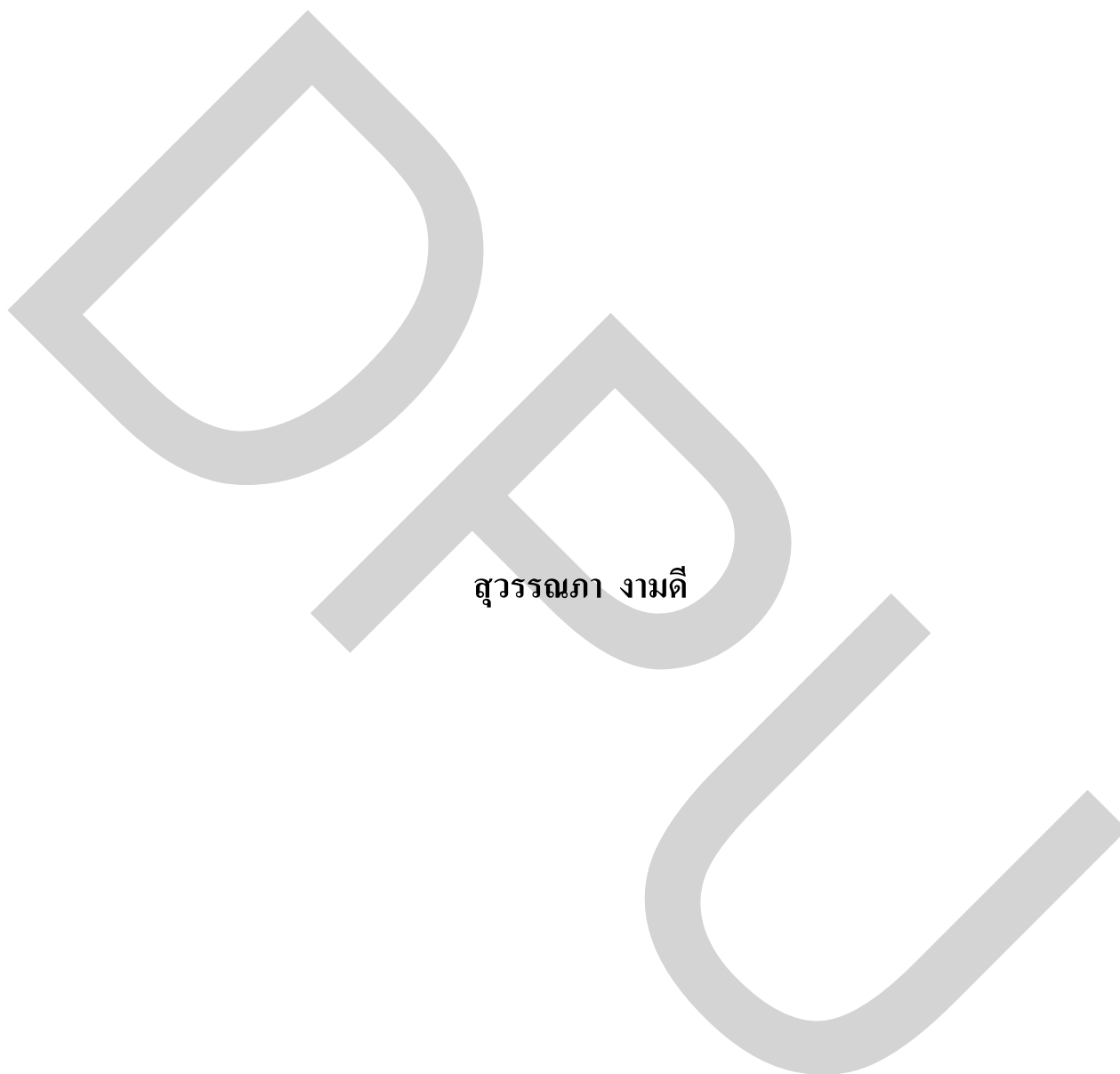


การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

**A STUDY OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' NEEDS
FOR SERVICES AND SUPPORTS FROM EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE IN SAMUTPRAKARN PROVINCE**



SUWANNAPA NGAMDEE

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2007

การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู
โรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ
A STUDY OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS'
NEEDS FOR SERVICES AND SUPPORTS FROM EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

สุพรรณภา งามดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2550

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อผู้เขียน	สุวรรณภา งามดี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ใน 8 งาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 48 คน ครูรับผิดชอบงานด้านบุคคล 48 คน ครูรับผิดชอบงานด้านวิชาการ 47 คน ครูรับผิดชอบงานด้านการเงิน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มอำนวยการบริการและการสนับสนุนให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงิน โครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา และให้ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน
2. ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อและจัดอบรมแก่บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน
3. ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มนโยบายและแผนให้การอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ในการบริหารงานโรงเรียน และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และการให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา และการเยี่ยม โรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร

7. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และการตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน

8. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้หน่วยตรวจสอบภายในกำหนดเวลาการตรวจสอบที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า และการให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินงบประมาณ โครงการต่าง ๆ

Thesis title	A Study of Private School Administrators and Teachers' Needs for Services and Supports from Educational Service Area Office in Samutprakarn Province
Author	Suwannapa Ngamdee
Thesis Advisor	Professor Dr. Wallapa Devahastin Na Ayduhya
Department	Education Management
Academic Year	2006

ABSTRACT

This research aimed to study the needs of private school administrators and teachers for services and supports from the office of Educational Service Samutprakarn Province in 8 units: Administrative Unit, Personnel Administration Unit, Policy and Planning Unit, Education Management Support Unit, Supervision, Follow-up and Assessment Unit, Education Efficiency Promotion Unit, Private Education Promotion Unit, and Internal Audit Unit. Sampling group consisted of 48 administrators, 48 personnel teachers, 47 academic teachers, 48 financial teachers, with the total of 192. Questionnaires were used to collect the data, and analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The result of study were as follows:

1. The administrators and teachers of private schools needed supports from Administrative Unit as follows: on time on disbursement of payment for financial support and other projects as well as providing knowledge to personnel in-charge of disbursement for student per-head expenses.
2. The administrators and teachers of private school needed from Personnel Administration Unit to support teachers with education lower than bachelors' degree to further their studies as well as to provide training to personnel to cope with changing education .
3. For Policy and Planning Unit, administrators and teachers needed training about school information system for management and needed suggestions for strategic development of school management quality to serve local needs.

4. The administrators and teachers of private schools needed from Education Management Support Unit, to support the education quality development of schools, and to support the student activity development.

5. The administrators and teachers of private schools needed from Supervision Follow-up, and Assessment Unit, to cooperate and support administrators and teachers to attend academic seminar and to provide teaching process knowledge of student – centered.

6. The administrators and teachers of private schools needed from Education Efficiency Promotion Unit, to publicize the education management efficiency of schools in education area, and school visit with friendly supervision .

7. The administrators and teachers of private schools needed from Private Education Promotion Unit, to provide convenience for the disbursement of welfare to the principals and teachers, and to investigate the disbursement of the student per- head expenses support for each student.

8. The administrators and teachers of private schools needed from Internal Audit Unit, to set the inspection schedule as well as to inform the schools in advance, and to provide suggestions about the inspection and assessment for budget spending of several projects.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์ ประธานกรรมการสอบ ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล ชนะโสภณ และ ดร.ชนินาฏ ณ สุนทร ที่ให้ความกรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ที่กล่าวข้างต้นเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือด้วยความเอาใจใส่ และให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ที่ทำให้ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง เพื่อให้ถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย นายชาญวิทย์ จรตระการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นายสุรพล เมฆแดง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นางสาวประภาพรธณ เล็งวงศ์ หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดร.คณาพร คมสัน ศึกษานิเทศก์ คศ.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และรองศาสตราจารย์ ลินจง อินทร์มพรรย์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอุทัยพิทย และขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ให้กำลังใจและผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จและเหนือสิ่งใดคือบุญคุณของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ได้มอบทุนการศึกษาประเภทข้าราชการให้ตลอดระยะเวลาการศึกษาจนจบหลักสูตรและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ดูแล และให้คำชี้แนะแนวทางการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุวรรณภา งามดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๑
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๑๑
สารบัญภาพ.....	๑๑
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 นิยามศัพท์	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	9
2.2 การจัดการศึกษาเอกชนของจังหวัดสมุทรปราการ	10
2.3 การบริหารและการจัดการบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา	12
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการ	20
2.5 การบริหารจัดการ โรงเรียนเอกชน.....	26
2.6 การบริหารงานและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	27
2.7 ภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาในต่างประเทศ	38
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	49
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	49
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	56
5. สรุปผลการศึกษา.....	71
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	71
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย	71
5.3 สรุปผลการศึกษา	72
5.4 สรุปผลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด	74
5.5 อภิปรายผล.....	77
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน.....	57
4.2 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มอำนาจการ.....	58
4.3 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มบริหารงานบุคคล.....	59
4.4 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มนโยบายและแผน.....	60
4.5 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา.....	61
4.6 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ฯ.....	62
4.7 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ฯ.....	63
4.8 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน.....	64
4.9 ความต้องการบริการและสนับสนุนจากหน่วยตรวจสอบภายใน.....	65

สารบัญภาพ

ตารางที่		หน้า
2.1	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	17
2.2	โครงสร้างที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากที่ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ลงในราชกิจจานุเบกษาและซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติฉบับใหม่ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา (วารสารครูเชิงใหม่, 2547 : 33) และมีการกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น จำนวน 175 เขต ทั่วประเทศ มีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการศึกษายุคใหม่

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่อยู่ติดกับกรุงเทพมหานคร แบ่งเขตการปกครอง 6 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางปะอิน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และกิ่งอำเภอบางเสาธง ลักษณะทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมมีโรงงานมากมายจึงมีการหลั่งไหลของประชากรมาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมากเพื่อหางานทำพร้อมกับนำบุตรของตนมาเข้าเรียนทั้งในโรงเรียนภาครัฐและเอกชน จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการย้ายถิ่นเพื่อเข้ามาเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ แต่เมื่อผู้ปกครองไม่มีงานทำและเดินทางกลับบ้านตนเองในต่างจังหวัดก็จะนำบุตรของตนเองกลับไปพร้อมกัน จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการเรียนและอื่น ๆ ตามมาเด็กที่เรียนในโรงเรียนภาครัฐก็จะมีปัญหาน้อยเพราะไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน สำหรับโรงเรียนเอกชนมีการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนตามระเบียบของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามประกาศหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการขออนุญาตเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนเอกชน มาตรา 15 (1) (รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 3/2548) ซึ่งปัญหาไม่จ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนให้โรงเรียนเมื่อมีนักเรียนย้ายออกเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลต่อการจ่ายเงินเดือนให้ครู เนื่องจากผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนต้องนำเงินค่าธรรมเนียมการเรียนส่วนหนึ่งมาจ่ายเป็นเงินเดือนให้แก่ครูด้วย เพราะรัฐได้ให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่โรงเรียนเอกชนในด้านเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนซึ่งสมทบเป็นเงินเดือนครู (ปฐมพงศ์ สุกลเลิศ, 2549: 34) ดังนั้นโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จึงต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลในเรื่องดังกล่าวและถือว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน ที่ต้องการให้มีการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

ในอดีตการจัดการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยเริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2459 โดยมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมโดยรับผิดชอบการบริหารการศึกษาทุกระดับประเภทในจังหวัด แต่เมื่อปี พ.ศ.2523 ได้มีการโอนความรับผิดชอบงานด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาให้กับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (มปป., 2539:23) โดยมีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ต่อมาในปี พ.ศ.2535 ได้มีประกาศจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด (สวจ กาญจนากร, 2539: 35 – 36) มีผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน มีการโอนการบริหารการศึกษาด้านมัธยมศึกษาให้ไปอยู่กับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กำกับ ดูแลการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งจังหวัด ดังนั้นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจึงรับผิดชอบการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนพร้อมกับทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการและรับผิดชอบงานที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้ปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการภายในจังหวัด

เมื่อมีประกาศพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ทำให้สำนักงาน 3 แห่ง คือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ถูกยุบรวมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ มีสำนักงาน 2 เขต คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รับผิดชอบการศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รับผิดชอบการศึกษาในอำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และกิ่งอำเภอบางเสาธง การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล สนับสนุน จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรต่าง ๆ หน่วยงานและบุคคลอื่นที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษาตลอดจนจัดระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคลทั้งที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดและที่เป็นสถานศึกษาในกำกับให้เป็นไปตามเป้าหมายว่าด้วยการดังกล่าว สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติมีอิสระทางการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปจึงเป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกให้สถานศึกษาและหน่วยงานการจัดการศึกษาอื่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวมีความเป็นอิสระสามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงอย่างมีคุณธรรม

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แต่บุคลากรยังไม่เข้าใจแนวการปฏิบัติการประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่าที่ควร การดำเนินงาน การประสานงาน โรงเรียนเอกชนกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในอดีตมีแนวปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันและมีความเข้าใจ ทำให้ไม่มีปัญหาในการดำเนินงานและการติดต่อประสานงาน แต่ปัจจุบันเมื่อมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานตามโครงสร้างใหม่ บุคลากรไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมาจากหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จึงไม่ทราบแนวการปฏิบัติ การประสานงานรวมทั้งระบบงานต่าง ๆ ทำให้ขาดความคล่องตัวและความรวดเร็วในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงหาทางแก้ไขปัญหา โดยการจัดประชุมสัมมนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และแนวทางปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน (รายงานการประชุมผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 3/2548) ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการและเป็นการสนับสนุนผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน เพื่อให้เข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานของโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

จากการเปลี่ยนแปลงด้วยกฎหมายดังกล่าวมีผลให้มีการยุบตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของทั้ง 3 สำนักงาน คือ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ และต้องมีการเลือกผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จาก 3 สำนักงานดังกล่าวแต่งตั้งให้เป็นผู้ว่าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการเขตพื้นที่การศึกษาจะเปลี่ยนไปจากอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เพราะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีความชำนาญเฉพาะด้านในปฏิบัติงานและวัฒนธรรมขององค์กรที่ตนเองได้เคยปฏิบัติอยู่ ความแตกต่างดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในส่วนที่ผู้บริหารนั้นไม่ชำนาญอยู่ แต่ก็ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อจะได้บริหารงานและดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้สำหรับผู้บริหารที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ว่าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจราชการเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546

ด้านบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ถูกยุบตำแหน่งมาจาก 3 สำนักงานคือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มารวมกันตามโครงสร้างใหม่

ทำให้บุคคลกรของ 2 สำนักงาน คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งมีความชำนาญงานที่เคยปฏิบัติและระบบการทำงานแบบเดิมไม่เคยปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน ยังไม่เข้าใจพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน แนวปฏิบัติ กฎหมาย และระเบียบของโรงเรียนเอกชน จึงต้องใช้เวลาในการศึกษางานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจงานด้วยความถูกต้องตามพระราชบัญญัติ กฎหมาย และระเบียบของโรงเรียนเอกชน จึงเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ส่วนการประสานงานของโรงเรียนเอกชนกับบุคลากรซึ่งมาจาก 2 สำนักงาน อาจไม่เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการกับโรงเรียนเอกชน ก็จะทำให้ปัญหาในการติดต่อประสานงานการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

สำหรับแนวปฏิบัติการทำงานของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีความต้องการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ มาให้คำแนะนำปรึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ซึ่งเดิมในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการไม่มีศึกษานิเทศก์ที่ควบคุมดูแลโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน แต่ปัจจุบันสถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทุกสถานศึกษา (รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 5/2548) โรงเรียนจึงต้องดำเนินการจัดทำให้เป็นรูปเล่มโดยให้หลักสูตรนั้นเป็นไปตามสภาพความเป็นอยู่ของโรงเรียนหรือชุมชน ซึ่งอาจขอความร่วมมือชุมชน หรือท้องถิ่นสนับสนุนในการจัดทำหลักสูตร แต่เดิมระบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการต้องปฏิบัติกันเองตามความเคยชิน หรือแสวงหาความรู้จากที่อื่น ๆ หรืออาจรวมตัวในกลุ่มโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือกันเอง แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีศึกษานิเทศก์ให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องดังกล่าวทำให้โรงเรียนได้พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการส่งเสริมให้มีการอบรมผู้บริหารและครูให้มีความรู้ในเรื่องของการ โปรแกรมทะเบียนวัดผลรายภาค (รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 5/2548) เพื่อเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนด้วย

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการเรื่องการบริหารงานการเงินเป็นสิ่งสำคัญเพราะโรงเรียนเอกชนได้รับเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนทุกโรงเรียนและมีเงื่อนไขของการได้รับเงินอุดหนุนรายหัวต้องนำเงินไปจ่ายเป็นเงินเดือนครูก่อน เมื่อเหลือจากการจ่ายเงินเดือนครูแล้วให้นำไปพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งมีฐานะทางการเงินไม่ดี เนื่องจากมีเงินทุนน้อยต้องรอรับเงินอุดหนุนที่เบิกจ่ายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาจ่ายเงินเดือนให้แก่ครู เจ้าหน้าที่การเงินซึ่งยังไม่เข้าใจแนวการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนเอกชนปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติของหน่วยงานจังหวัดคือคลังจังหวัดกำหนดระเบียบให้เจ้าหน้าที่การเงินต้องวางฎีกาเบิกเงินกับคลัง

จังหวัดภายในวันที่ 13 ของเดือน ส่วนเจ้าหน้าที่การเงินให้โรงเรียนทุกแห่งส่งแบบการขอรับเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในวันที่ 5 ของเดือน (รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 1/2548) เพื่อนำไปตั้งฎีกาเบิก แต่เจ้าหน้าที่รอให้ทุกโรงเรียนส่งมาให้ครบก่อนจึงจะนำไปเบิก เมื่อมีบางโรงเรียนส่งช้าส่งผลให้โรงเรียนอื่นได้รับเงินช้าไปด้วยจึงเกิดปัญหาในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนเอกชนติดขัดไม่ราบรื่น โรงเรียนต้องไปหาเงินในแหล่งอื่นเพื่อนำมาจ่ายเงินเดือนให้แก่ครู หากจะหวังนำเงินค่าธรรมเนียมการเรียนที่เก็บจากนักเรียนไปจ่ายเงินเดือนครูนั้นไม่เพียงพอและโรงเรียนถูกควบคุมด้วยระเบียบการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นแนวทางเดียวกันเก็บได้จำนวนหนึ่งไม่เพียงพอกับเงินเดือนครูปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารโรงเรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องหาทางแก้ไขเพื่อจะได้ทราบข้อมูลของความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจะเป็นผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานและประสานการทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปส่งเสริมโรงเรียนเอกชนและเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายวางแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ จากกรอบงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยจะศึกษากรอบงานกลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2548 จากจำนวน 99 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 99 คน และครู 297 คน รวมทั้งสิ้น 396 คน

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2548 โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนทั้งหมด ร้อยละ 50 ได้จำนวน 51 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 51 คน และครูโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ครูที่รับผิดชอบด้านงานบุคคล 1 คน ด้านงานวิชาการ 1 คน และด้านงานการเงิน 1 คน รวมจำนวน 153 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 204 คน

1.3.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการ

14.2 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาประเภทสามัญศึกษา ที่เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ ในสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนประจำในโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลายและได้รับอนุญาตบรรจุเป็นครูตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง เขตพื้นที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา แบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ขนาดพื้นที่ และจำนวนประชากร แบ่งออกเป็น 2 เขต ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการศึกษารวม 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งอยู่ที่อำเภอบางพลี รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการศึกษารวม 3 อำเภอ คือ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และกิ่งอำเภอบางเสาธง

งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบควบคุมในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารและครู การให้เงินเดือน ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีความเจริญก้าวหน้า และการคุ้มครองการทำงานของผู้บริหารและครู และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครู

งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (งานบริหารวิชาการ) หมายถึง การให้บริการและดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน การตรวจสอบ ควบคุมในเรื่องการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการศึกษา การอบรม การนิเทศการศึกษา และการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ

งานส่งเสริมด้านการอุดหนุนกองทุนสวัสดิการ (งานบริหารการเงิน) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบควบคุมในเรื่องการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเงินสวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทน เงินกองทุนสงเคราะห์ การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ทางการเงินและธุรการ การติดตามการใช้เงินของโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน หมายถึง กลุ่มงานที่สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการให้บริการและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบอย่างมีมาตรฐาน

กลุ่มอำนวยการ หมายถึง กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ประสานงาน และให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่ออุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาจัดการได้อย่างสะดวกคล่องตัว มีคุณภาพ

กลุ่มนโยบายและแผน หมายถึง กลุ่มงานที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา หมายถึง กลุ่มงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษา ไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประกอบการเรียนการสอน

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง

ความต้องการบริการและการสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนที่มีความประสงค์จะได้รับการบริการ การสนับสนุน และความสะดวกในการติดต่อขอความช่วยเหลือ และการประสานงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 การจัดการศึกษาเอกชนของจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.3 การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.3.2 ปัจจัยในการบริหาร
 - 2.3.3 หลักการบริหาร
 - 2.3.4 การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการ
 - 2.4.1 ความหมายของการบริการ
 - 2.4.2 ประเภทของการบริการ
- 2.5 การบริหารและจัดการโรงเรียนเอกชน
- 2.6 การบริหารงานและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.7 ภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาในต่างประเทศ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยเชื่อว่า ได้ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยเรื่อยมา โดยการจัดการเรียนการสอนระยะแรกจัดกันในวัด วัง และบ้าน ต่อมาสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแห่งกรุงศรีอยุธยาได้มีคณะมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกชาวฝรั่งเศสเข้ามาเผยแพร่ศาสนาและขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเพื่อทำการสอนภาษาและอื่น ๆ ให้แก่ประชาชนนอกเหนือจากการเผยแพร่ศาสนา เรียกว่า โรงเรียนสามเณร จึงถือได้ว่าเป็นการตั้งโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็น

ครั้งแรก จนมาถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ.2325 – 2460 ซึ่งเป็นช่วงก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ต่อมา พ.ศ.2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก การจัดการศึกษาเอกชนในช่วงก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์รัฐบาลปล่อยให้โรงเรียนเอกชนต่าง ๆ ดำเนินงานอย่างเป็นอิสระโดยมิได้มีการควบคุมแต่อย่างใด ซึ่งทำให้ช่วงนั้นมีโรงเรียนเอกชนเกิดขึ้นหลายแห่ง เช่น โรงเรียนราชินีบน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โรงเรียนเทพคริสเตียน เป็นต้น

ต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงจนถึงปัจจุบันเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535:1-2) และยังคงใช้มาจนถึงปัจจุบัน การประกาศพระราชบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ารัฐมองเห็นความสำคัญของการให้การศึกษาแก่ประชาชนมากขึ้นแต่รัฐไม่สามารถจัดบริการให้ได้ทั่วถึง เนื่องจากรัฐบาลจะต้องจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อให้พัฒนาด้านอื่น ๆ อีกมากมาย แต่เนื่องจากความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาและให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงรัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และเมื่อเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษาแล้วหน้าที่ของรัฐจะต้องมีมาตรการในการควบคุมดูแลให้โรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายและนโยบายการศึกษาของประเทศให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาทั้งของโรงเรียนรัฐและเอกชนอีกด้วย

2.2 การจัดการศึกษาเอกชนของจังหวัดสมุทรปราการ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการมีการจัดการศึกษาหลายลักษณะและยังมีความแตกต่างกันในหลายแบบ ทั้งด้านนโยบายการบริหาร นโยบายการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนเอกชนเหล่านั้นมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีลักษณะเหมือนกับโรงเรียนภาครัฐ คือสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือสอนระดับชั้นประถมศึกษาอย่างเดียว รูปแบบที่แตกต่างไปจากโรงเรียนภาครัฐ คือโรงเรียนเอกชนจะจัดการสอนชั้นต่าง ๆ ในโรงเรียนเดียวกัน ดังนี้ (1) อนุบาล – ประถม – มัธยมต้น (2) อนุบาล – ประถม – มัธยมต้น – มัธยมปลาย (3) ประถม – มัธยมต้น (4) ประถม – มัธยมต้น – มัธยมปลาย จึงเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอน

หลายระดับชั้นในโรงเรียนเดียวกันนอกจากจะมีรูปแบบที่แตกต่างไปจากโรงเรียนในภาครัฐแล้วยังมีผลต่อการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย

สำหรับจังหวัดสมุทรปราการเมื่อพุทธศักราช 2429 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดฯ ให้กรมพระยาดำรงราชานุภาพจัดตั้งโรงเรียนหนังสือไทยขึ้นที่วัดกลางเมืองสมุทรปราการเพื่อให้บุตรหลานของราษฎรได้ศึกษาเล่าเรียนโดยอาศัยพระในวัดเป็นครูสอน นอกจากนั้นเป็นครูสถาบันที่มีความรู้ จึงถือว่าเป็นโรงเรียนแห่งแรกของจังหวัดสมุทรปราการ (วิเชียร โรจนุตมะ และประสาน สารพันธ์, 2539:20-21) ซึ่งปัจจุบันเป็นโรงเรียนเฉลิมวิทยาที่เปิดสอนระดับอนุบาลปีที่ 1-ประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนที่ดินได้เข้าที่ซึ่งเป็นของพระศรีสังฆวัดกลางวรวิหาร

ส่วนโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน เช่น โรงเรียนสอนตัดเสื้อและเสริมสวย โรงเรียนสอนขับรถยนต์ โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ อีกหลากหลายในจังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนประเภทกวดวิชาจะนิยมเปิดสอนเป็นจำนวนมาก แต่ไม่ใช่ระบบการเรียนการสอนเหมือนกับการศึกษานอกโรงเรียนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เปิดสอนสำหรับผู้ที่ไม่จบในระบบโรงเรียนซึ่งใช้เวลาเรียน 1-2 ปี ก็จะได้รับใบประกาศนียบัตรและสามารถนำไปศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา หรืออื่น ๆ

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 2 เขต โดยจัดการเรียนการสอนครอบคลุม 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา 8 โรงเรียน และประเภทอาชีวศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน 52 โรงเรียน (รายงานประจำเดือนธันวาคม ,2548)

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รวม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ บางพลี อำเภอบางบ่อ และกิ่งอำเภอบางเสาธง มีโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบ การศึกษาในระบบโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา 18 โรงเรียน และประเภทอาชีวศึกษา 4 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับ อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน 7 โรงเรียน (รายงานประจำเดือนธันวาคม, 2548)

2.3 การบริหารและการจัดการบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอา ทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2540) ได้เสนอว่าการบริหาร คือกระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามในองค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อความสำเร็จของ เป้าหมายในองค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัย องค์กรประกอบอย่างน้อยสองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินกิจกรรมหรือที่เรียกว่าปัจจัยการ บริหารและกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ

2.3.2 ปัจจัยในการบริหาร

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารดำเนินการไปได้ ในปัจจุบันได้มีการ พิจารณาถึงปัจจัยการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญมี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) หรือ ที่เรียกว่า 4 M การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้อง อาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญ

William T. Greenwood (อ้างถึงในวันชัย อยู่สำแดงกิจ, 2538) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปว่า ควรมีปัจจัยอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) และความสามารถต่าง ๆ (Facilities) ใน 7 ประการนี้สิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหาร ได้แก่ อำนาจหน้าที่และเวลา เพราะถ้าขาดอำนาจหน้าที่แล้ว ย่อมไม่สามารถดำเนินการได้ และหากขาดเรื่องกำหนดเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอกับลักษณะงานแล้วการบริหารก็ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร

ปัจจัยการบริหารที่กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนแต่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก หรือดำเนินการไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรจะมีความแตกต่างกันออกไปบ้าง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละองค์กรเป็นสำคัญแต่ทั้งนี้ย่อมจะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัยพื้นฐานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

2.3.3 หลักการบริหารงาน

การบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแนวปฏิบัติดังที่ ปรัชญา เวสารัชช์ (2545: 17-20) สรุปความได้ ดังนี้

2.3.3.1 หลักประสิทธิภาพ หมายความว่า จุดเน้นของการบริหารอยู่ที่เป้าหมายผลงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเอกภาพและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของผลงานของตนเองไว้ให้ชัดเจน ซึ่งสามารถวัดได้ ประเมินได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพกำหนดเป้าหมายของผลงานแล้วต้องกำหนดตัวชี้วัดและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายด้วย หลักประสิทธิภาพนี้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดที่กำกับดูแล สำหรับการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหารก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย ผลงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก

2.3.3.2 หลักประสิทธิผล หมายความว่า การปฏิบัติงานต้องถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการและใช้งบประมาณอย่างประหยัด ประสิทธิภาพนี้จึงขึ้นกับคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอ รวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว และการกำกับดูแลที่ดี

2.3.3.3 หลักความคุ้มค่า หมายความว่า การใช้จ่ายเงินภาษีของประชาชนต้องเกิดผลดี คือใช้ตามความจำเป็น มุ่งสู่เป้าหมาย แผนงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน หลักความคุ้มค่ายังหมายถึงความรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.3.4 หลักการเปิดเผยโปร่งใส หมายความว่า กระบวนการทำงานจะต้องเป็นที่รับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เรื่องใดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนต้องเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบการทำงาน ทุกขั้นตอนต้องมีเหตุผลและข้อมูลสนับสนุนมีความพร้อมให้ตรวจสอบได้

2.3.3.5 หลักการรับผิดชอบ มีความหมายอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรของสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองหลักการรับผิดชอบ ประการที่สอง ต้องมีผู้กำกับให้ชัดเจนอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือประชาชน หลักการรับผิดชอบคือใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดให้ทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด ต้องรู้ชัดเจนว่างานใดบุคคลหรือกลุ่มใดรับผิดชอบ และที่สำคัญผลงานออกมาอย่างไรคนที่ได้รับมอบหมายก็ต้องรับผิดชอบผลงานนั้น

2.3.3.6 หลักความเป็นธรรม หมายความว่ารวมทั้งความเป็นธรรมต่อบุคลากรและต่อประเทศชาติและสังคม ประการแรก กฎเกณฑ์และรูปแบบวิธีการบริหารงานบุคคลต้องมีความเสมอภาคเปิดเผยเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ไม่มีการกีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ต่อบางกลุ่ม ประการที่สอง การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำคัญ นั่นคือ เขตพื้นที่การศึกษาต้องมีหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ

2.3.3.7 หลักการมีส่วนร่วม การบริหารงานยุคใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมอาจเป็นในรูปคณะกรรมการ หรือร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การมีส่วนร่วมจากภายนอก และการมีส่วนร่วมจากภายใน

การมีส่วนร่วมจากภายนอก หมายถึงการมีส่วนร่วมจากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น อยู่ในรูปคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมแสดงความต้องการ แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการสนับสนุนการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนการมีส่วนร่วมภายใน หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาร่วมดำเนินการตามกิจกรรมของเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ และในการแสดงความคิดเห็น หรือการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมทั้งความรับผิดชอบในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

2.3.3.8 หลักการมอบอำนาจ หมายความว่า ผู้ปฏิบัติต้องได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนได้ โดยเน้นผลงานที่เกิดเป็นหลักการทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด หรือผู้บริหารสามารถเลือกตัดสินใจหรือใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานและส่วนรวม

2.3.3.9 หลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหาร การบริหารงานยุคใหม่เน้นผลงานมากกว่าการยึดติดระเบียบ คือการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ในการบริหารที่เปลี่ยนจากการสร้างกฎระเบียบจุกจิกที่ต้องให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดมาเป็นทำให้ความไวเนื้อเชื่อใจผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบสามารถใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมในการบริหารได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพ โดยการตัดสินใจจากผลงานที่เกิดมากกว่าตัดสินใจจากรูปแบบวิธีการบริหาร แต่ต้องเป็นไปตามนโยบายและกฎเกณฑ์ทั่วไป และต้องไม่เป็นการกีดกันความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่อยู่ในกรอบของเป้าหมายและการให้โอกาสการทำงานอย่างเต็มฝีมือเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น

สรุปการดำเนินการตามหลักการบริหารสามารถใช้ได้กับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพ เพราะงานทุกงานมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้เพื่อให้งานสำเร็จและให้เกิดประสิทธิผล คือต้องปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้งบประมาณอย่างประหยัด และให้เข้าได้กับหลักความคุ้มค่าคือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้การทำงานต้องใช้หลักการเปิดเผย โปร่งใสสามารถให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ พร้อมทั้งควรต้องมีความรับผิดชอบในงานเป็นหลักที่สำคัญมากที่สุด เพราะหากไม่รับผิดชอบในงานอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้ เมื่อรับผิดชอบแล้วก็ต้องมีหลักความเป็นธรรมยึดไว้ด้วยขณะปฏิบัติงานเราไม่ควรเลือกปฏิบัติหรือเอื้ออารีต่อเพื่อนฝูงหรือผู้ที่เรารู้จักก่อน ควรปฏิบัติตามลำดับที่มาพบก่อนหลังเพื่อเสมอภาคตามหลักของความ เป็นธรรม หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีหลักในข้อนี้ อาจทำให้การดำเนินงานเสียหายได้

หลักการต่อไปคือหลักการมีส่วนร่วมถือว่ามีความสำคัญมากสิ่งหนึ่งในสำนักงานเพราะ เพราะการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จของงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี สำหรับในสำนักงานผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยการให้ความไว้วางใจเพื่อมอบอำนาจการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจการทำงานของตนเองได้ หลักการนี้ ทำให้มีผลดีต่อการทำงานขององค์กร หากผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ หลักการบริหารดังกล่าวจะทำให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

Kingsbury (อ้างถึงใน เสน่ห์ ผดุงญาตี, 2535 : 10) กล่าวว่ากระบวนการบริหารงาน บุคคลมีขั้นตอนคือการวางแผน นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับตัวบุคคลการวางแผนในการจัด อัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวางโครงการปฏิบัติการกำหนดหน้าที่คุณสมบัติ

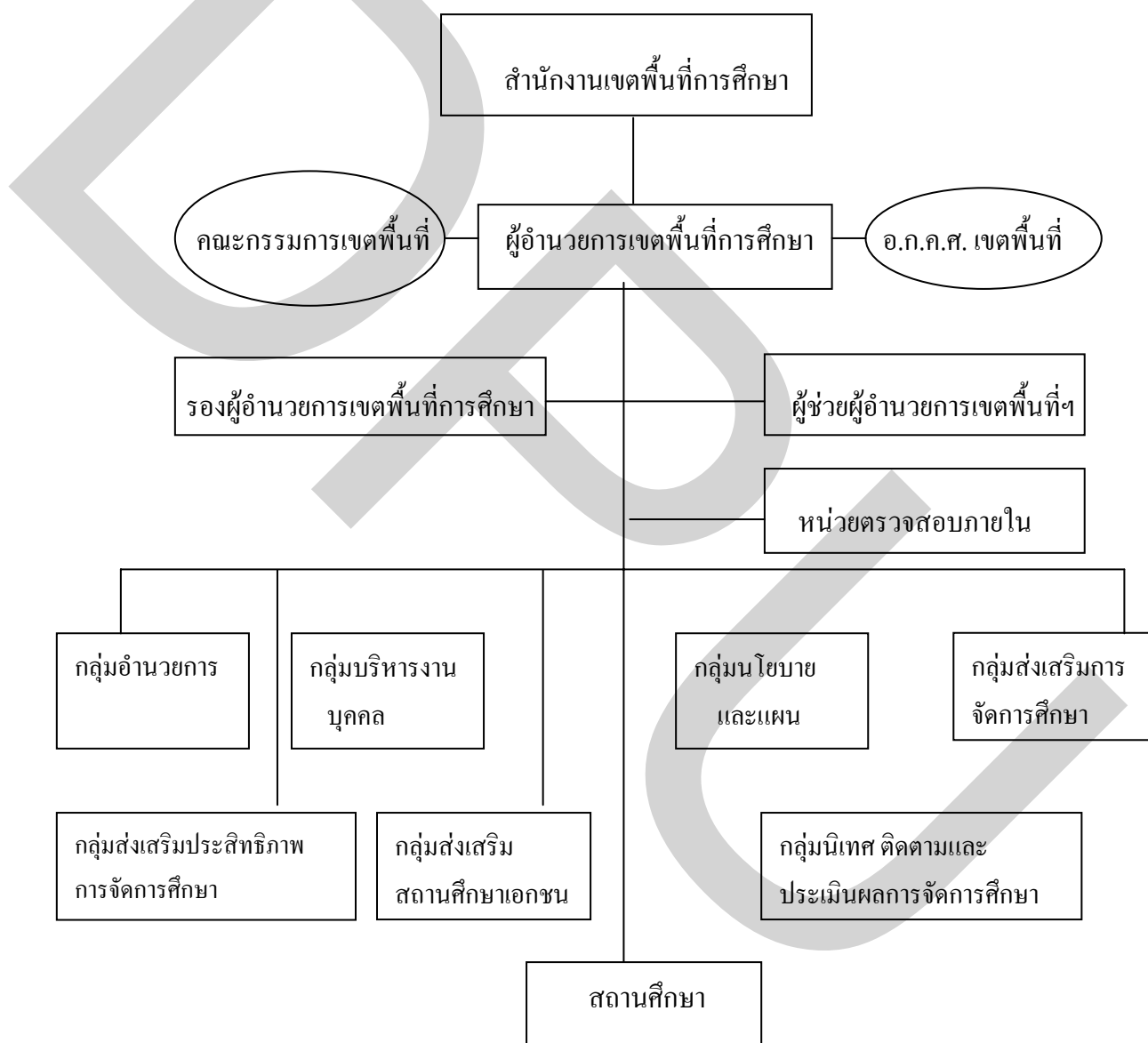
ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ การจัดชั้นตำแหน่งการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาคนเข้าทำงานและการสอบคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งการทดลองให้ปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและการโอน การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การศึกษาค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

การส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนซึ่งมีงานธุรการรวมอยู่ด้วย พยอม วงศ์สารศรี (2538:5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา ชำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่พ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือการบริหารงานวิชาการ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 105-109) กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วยงานเกี่ยวกับตัวครู และระบบนิเทศการศึกษางานเกี่ยวกับตัวนักเรียน งานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร สำหรับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ส่วน Murphy and other (อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536:59) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการต้องวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน ประเมินและติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใช้เวลาในด้านวิชาการอย่าง คุ่มค่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนสนับสนุนให้มีการประสานกันในเรื่องหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน มีการสร้างบรรยากาศให้มีประสิทธิผล

สำหรับ จำรัส นองมาก (2525 : 203) กล่าวว่างานธุรการและการเงิน หมายถึง งานที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ งานธุรการและการเงินจึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานและสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

2.3.4 การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546.

การบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาอาศัยหลักการในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตาม มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ภาพที่ 2.1) ปรากฏในคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ นั่นคือ มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพแต่ผู้ปฏิบัติมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมของตนเอง ดังนั้นแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจึงใช้กรอบนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันจะมีการกำหนดนโยบายตามความต้องการและความจำเป็นของตนเองเพื่อบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาด้วย
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจขององค์กรหลักทั้งสามองค์กรดังกล่าวอย่างชัดเจนไม่ก้าวท้าว ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรถึงมือผู้ปฏิบัติ ให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงอยู่ที่การกำกับ ดูแล สนับสนุน และส่งเสริมสถานศึกษา ได้บริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยสถานศึกษามีอิสระในการกำหนดความต้องการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป
- (3) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่ชัดเจนสามารถประเมินและตรวจสอบได้
- (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องชัดเจน

(5) มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา นั่นคือทั้งเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดและวิธีการในการระดมทรัพยากรมาใช้ ในการจัดการศึกษา การสร้างและการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการ บริหารและการจัดการศึกษาจากหน่วยงาน องค์กร บุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้ง ระดับหน่วยงาน สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

(6) มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังกัดอื่น นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะไม่บริหารจัดการศึกษา โดยลำพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงบริหารจัดการโดยอาศัย คณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อ เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเท่านั้น

สรุปว่าการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องมีความเป็นเอกภาพในด้าน นโยบายแต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติคือการใช้เขตพื้นที่การศึกษาใช้กรอบนโยบาย ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหาร แต่ก็ต้องมีการกำหนดนโยบาย และความต้องการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตนเองไว้ด้วย ต่อจากนั้นก็ กระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ โดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่การตัดสินใจขององค์กรให้ ชัดเจน ไม่ก้าวก่าย หรือซ้ำซ้อน และกระจายอำนาจให้ถึงมือผู้ปฏิบัติให้มากที่สุดมีการกำหนด มาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษา มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้อง หาวิธีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน องค์กร บุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมทั้งการให้มีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ดังนั้นเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาจะไม่บริหารจัดการโดยลำพังแต่จะต้องอาศัยคณะกรรมการที่มาจากผู้ มี ส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ ดังกล่าวเข้ามามีบทบาทในฐานะเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสร้างหากดำเนินการตามกระบวนการได้อย่างต่อเนื่องจะทำให้ เป็นการพัฒนางานเพื่อสถานศึกษาและนำไปสู่ผู้เรียนต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการ

2.4.1 ความหมายของการบริการ

สมิต ศัชนุกร (2543 : 13) กล่าวว่าตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 ให้ความหมายของคำว่า “บริการ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Service” หมายถึง การปฏิบัติรับใช้การให้ความสะดวกต่าง ๆ หรือการกระทำที่เชื่อมไปด้วยความช่วยเหลือหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

दनัย เทียนพุด (2545:12) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง การให้ทั้งรูปธรรมและนามธรรมเชิงความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และด้วยอัธยาศัยเป็นพื้นฐาน

“ความหมายของการบริการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เพราะไม่ว่าอะไรก็ตามคนที่พอใจล้วนแต่เป็นมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งมีเงื่อนไขทั้งรูปธรรม นามธรรม ซึ่งรูปธรรมคือบุคลิก ลักษณะ การแต่งตัว การยิ้มแย้มแจ่มใส นามธรรม คือความรู้สึก เช่นมาใช้บริการแล้วได้รับความอบอุ่นมีความสุข เป็นมิตร นอกจากนี้ยังต้องสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีอัธยาศัยดี โดยผู้ปฏิบัติต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ (อัจฉราพร ณ สงขลา, 2544 :31)

สิงห์ ตั้งเจริญชัยชนะ (2544 :34) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรให้เกิดการบริการที่ดีมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ หากเป็นผู้รับงานต่อจากผู้ให้บริการ หรือที่เป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม ต้องมีความสม่ำเสมอ มีเทคนิค มีความสามารถต่าง ๆ กระจือหรือร้อนขนขวย อดทน ฝึกฝน มีความเข้าใจที่ดี และต้องมีการประสานงานในทีมดีจึงจะประสบความสำเร็จ

อัจฉราพร ณ สงขลา (2544 : 32) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการบริการที่ดีมี 6 S คือ

1. Smart (ฉลาด) การให้บริการ เช่น หากต้องการบริการบุคคลเป็นกลุ่ม หรือหมู่คณะ ให้ดูว่าใครในกลุ่มนั้นเป็นที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นในกลุ่มได้เพื่อจะได้โน้มน้าวคนอื่นที่เหลือได้

2. Smile (ยิ้ม) สังเกตว่าเมื่อเวลาที่เราพูดพร้อม ๆ ยิ้มจะทำให้เสียงเราอ่อนโยนลง

3. Speak (พูด) พูดในสิ่งที่ตรงใจลูกค้า

4. Seek (ค้นหา) ค้นหาบริการที่ดีที่สุด

5. Stand by (พร้อม) มีความพร้อมที่จะบริการ

6. Satisfy (พอใจ) สร้างความพึงพอใจ

2.4.2 ประเภทของการบริการ

การบริการในหน่วยงานราชการและภาคเอกชนเป็นลักษณะงานของงานต้อนรับและงานบริการเป็นการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ประทับใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งการบริการมีหลายประเภทด้วยกัน

เปล่งศักดิ์ ประกาศเกสซ์ (2544:32) กล่าวว่า “งานด้านบริการมี 2 ส่วน เป็นบริการของผู้ใช้บริการและเป็นบริการของผู้รับบริการ” ซึ่งมีความต้องการ ผู้ให้บริการจะอย่างไรจึงจะให้ผู้รับบริการมีความสุขและสมความปรารถนา ส่วนผู้ที่รับบริการจะรับอย่างไร รับแบบยากเกินไป หรือรับแบบไม่ค่อยเข้าใจก็ต้องอาศัยประสบการณ์ในการแปล

สมิต สัทธกร ได้กล่าวว่าประเภทของงานบริการ แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. การบริการโดยตรง เป็นการให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเฉพาะหน้า
2. การบริการทางอ้อม เป็นการดำเนินการที่เป็นประโยชน์โดยไม่ได้สัมผัสเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง แต่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์โดยอาจไม่เคยพบเห็นผู้ให้บริการเลย

สมชาติ กิจจรรง (2546:83) ได้กล่าวถึงศิลปะในการบริการที่ดี ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. จัดบริการเรื่องงานเป็นอย่างดี
 - 1.1 แนะนำหรือพาไปพบเจ้าหน้าที่โดยตรง
 - 1.2 จัดเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างดี
 - 1.3 ลงมือบริการเอง ถ้าเกี่ยวข้องกับหน้าที่เรา หรือพอช่วยเหลือได้
 - 1.4 ถ้าวรอนาน ควรถามไถ่เป็นระยะ ๆ
2. รวดเร็วและมีผลงานดี
 - 2.1 รับผิดชอบติดต่อผู้รับผิดชอบทันที
 - 2.2 ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของการบริการสมัยใหม่ในชื่อเรียกง่าย V – SERVE ซึ่งเกิดจากคำว่า “We serve” หรือ “เราบริการ” ซึ่งเป็นการสะท้อนความรู้สึกร่วมและความยินดีที่จะให้บริการลูกค้าทุกขณะมีองค์ประกอบแต่ละด้านของงานบริการ รวม 6 องค์ประกอบ ที่ครอบคลุมการสร้างคุณภาพบริการภายในและบริการภายนอกไปพร้อม ๆ กัน ดังนี้ (วิทยา ดำนังขำรังกุล, 2547:18-21)

V คือ Vision หรือวิสัยทัศน์แห่งการบริการ (Service vision) เป็นการมองบริการจากสายตาหรือมุมมองของลูกค้า อันเป็นบทบาทที่สำคัญอันดับแรกของผู้บริหารงานบริการในปัจจุบัน ซึ่งยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางแห่งงานบริการ

S คือ Skills หรือทักษะในงานบริการ ซึ่งพนักงานบริการต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อให้บริการที่น่าประทับใจแก่ลูกค้า ที่สำคัญคือทักษะในการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารทางโทรศัพท์ รวมไปถึงใช้เครื่องมือสมัยใหม่เพื่อให้บริการลูกค้า

E คือ Empathy หรือความเข้าใจลูกค้า ต้องเข้าใจชนิดที่สามารถนั่งอยู่ในใจของลูกค้าได้ สามารถให้บริการลูกค้าอย่างแตกต่างเป็นรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริการในยุคใหม่ที่ต้องสร้างบริการที่เกินความคาดหวังของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา

R คือ Responsiveness หรือการตอบสนองอย่างเต็มใจและรวดเร็วทำให้ลูกค้ารู้สึกว่าคุณให้บริการคือเพื่อนที่ดี พร้อมจะสร้างจุดแห่งการสัมผัสในงานบริการ(touch point) ทุก ๆ จุดให้เป็นประสบการณ์ที่ดีเสมอ

V คือ Vigor หรือการสร้างความเข้มแข็งในงานบริการ บริการที่ดีเกิดจากพนักงานที่มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ รวมไปถึงการมีผู้นำที่เข้มแข็งในงานบริการและการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพื่อการขับเคลื่อนที่เป็นเลิศ

E คือ Evaluation หรือการประเมินผลการบริการ เป็นการตรวจสอบว่าบริการที่ส่งมอบให้ลูกค้านั้น สร้างความสุขและความประทับใจให้ลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด

Leonard Berry (อ้างถึงใน วิทยา ด้านธำรงกุล,2545:24-26) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพการบริการจาก 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความคงเส้นคงวาและวางใจได้ (Reliability) บริการที่ดีต้องทำได้ตามที่สัญญาอย่างถูกต้องและวางใจได้ อย่ารับปากลูกค้าแบบหุ่ย ๆ ขอบุ๊หรือทำรวก ๆ พอให้พ้นตัว
2. การตอบสนองอย่างทันท่วงที (Responsiveness) บริการที่ดีต้องแสดงน้ำใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเมื่อลูกค้ามีปัญหา อย่าปล่อยให้ลูกค้ารอคอยอย่างไร้จุดหมาย โดยไม่ได้รับข้อมูลใด ๆ ทั้งสิ้น
3. ความเชื่อถือ (Assurance) ผู้ให้บริการต้องแสดงออกให้ลูกค้าเห็นว่า “มีภูมิ” ทั้งปัญญาความรู้ ความชำนาญ และท่วงทีวาจา สร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่นให้ลูกค้าได้

4. ความเข้าใจ (Empathy) ต้องแสดงออกให้ลูกค้าเห็นว่าเราเข้าใจในปัญหาและความต้องการของลูกค้า นักบริการที่เข้าใจลูกค้าจะตระหนักในความแตกต่างของลูกค้าแต่ละราย สามารถวางแผนเพื่อสนองความต้องการเหล่านั้นและเข้าใจวิธีรับมือหากบริการมีปัญหา

5. ความมีตัวตน (Tangibles) คือรูปลักษณะขององค์ประกอบทุกอย่างที่มีตัวตนจับต้องมองเห็นได้ในงานบริการ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องไม้ สถานที่ให้บริการ บรรยากาศ ตัวพนักงานเอง

โกวิท ประมวลพฤษ์ (2540:106-109) ได้ให้แนวทางการปฏิบัติของข้าราชการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการพอสังเขป ดังนี้

1. การปฏิบัติตน

1.1 การแต่งกายที่ดี เหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็นและผู้ที่มาติดต่อด้วย ไม่ใช่การใส่เสื้อผ้ายาวแต่เป็นการแต่งกายให้สุภาพ สะอาด เรียบร้อยถูกกาลเทศะ

1.2 การแสดงออกทางสีหน้าที่เต็มใจให้บริการ เช่นยิ้มต้อนรับ การยิ้มทำได้ไม่ยากนัก เมื่อประชาชนมาติดต่อจึงควรยิ้มเข้าไว้มีผู้กล่าวว่าแม้แต่จะพูดโทรศัพท์ที่อยู่ก็ตามถ้าคุณยิ้ม ผู้ฟังสามารถรับรู้และรู้สึกได้

1.3 ใบหน้าควรสดชื่น สะอาด สุภาพสตรีไม่ควรแต่งหน้ามากเกินไป สุภาพบุรุษควรโกนหนวดเคราให้เรียบร้อย ทรงผมเหมาะกับบุคลิก

1.4 การรักษาเวลา ข้าราชการควรอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานไม่มาทำงานสายและกลับก่อนเวลา ถ้าจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้แล้วเสร็จแม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานตามปกติ ก็ควรปฏิบัติต่อให้แล้วเสร็จ

1.5 ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความขุ่นเคียว อันเกิดจากการทำงานบริการประชาชน ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่รู้ ความเข้าใจผิดของประชาชนในเรื่อง กฎ ระเบียบ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ควรใช้วิธีการชี้แจงทำความเข้าใจด้วยความสุภาพ

2. การปฏิบัติงาน

2.1 ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่องานบริการประชาชน เช่น งานบริการประชาชน ควรอยู่ชั้นล่าง ใกล้ทางเข้า-ออก เพื่อสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ สำนักงานต้องสะดวกเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม มีน้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์ โทรศัพท์สาธารณะ มีห้องน้ำสะอาด

2.2 ข้าราชการต้องศึกษาหาความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะให้บริการประชาชนจนเกิดผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจงานหน้าที่ และต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และยังต้องมีความเข้าใจการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อสามารถตอบคำถามหรือให้คำแนะนำต่าง ๆ เบื้องต้นแก่ประชาชนที่มาติดต่องานได้

2.3 รู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการมีหน้าที่รับใช้ให้บริการประชาชน และการให้บริการต้องเป็นการลงมือกระทำอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

2.4 สร้างศรัทธา การสร้างศรัทธาเป็นสิ่งที่ไม่ง่ายนัก และต้องใช้เวลานานพอสมควร ส่วนการทำลายศรัทธาย่อมเกิดขึ้นง่ายมาก และใช้เวลาสั้น การสร้างศรัทธานับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเข้าถึงประชาชน ศรัทธาที่ประชาชนจะมีให้กับข้าราชการ นั่นคือการทำงานเต็มศักยภาพของข้าราชการ มิมิตรไมตรีกับประชาชนเป็นคนเชื่อศรัทธาสุดจริต เสียสละ เอาใจจริงเอาใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างความสัมพันธ์อันดี มิตร เพื่อให้ประชาชนศรัทธาต่อการทำงานของข้าราชการ

2.6 มีการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ เป็นสิ่งจำเป็นในการแสดงผลงานและการเผยแพร่ผลงานให้กว้างขวางต่อไป การประชาสัมพันธ์จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือประชาชนได้รับรู้เรื่องราวข่าวสาร อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน และนอกจากจะเป็นการสร้างใจแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรจากประชาชนด้วย

บุญรอด โบริวเสวีวงศ์ (2540:98-99) ได้กล่าวว่างานหลักของหน่วยงานราชการต่าง ๆ คือบริการ ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์องค์กรที่อยู่รอดได้ต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็ว แต่ระบบราชการเป็นองค์กรใหญ่มีกฎ ระเบียบปฏิบัติทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริการ ระบบสื่อสารข้อมูลเปลี่ยนไปเป็นระบบเสรีทำให้ประชาชนเปลี่ยนแนวคิดมาเป็นผู้เรียกร้องบริการที่มีคุณภาพ ให้รวดเร็ว ระบบราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนให้มีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ กรมสรรพากรจึงได้คัดเลือกให้เป็นกรมต้นแบบจัดให้มี “บริการที่ดีแก่ผู้เสียภาษี” ซึ่งกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการเป็นผู้ให้บริการ เพราะเชื่อว่าพื้นฐานของการบริการนั้นต้องเริ่มที่จิตใจมีความพร้อมและรู้จักวิธีการให้บริการที่ถูกต้องวิธีควบคู่กัน

2. การเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ เพื่อให้มีขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตัดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนออกไป มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานแต่ละ ขั้นตอนให้ชัดเจน มีการนำระบบ Total Quality Management (TQM) มาช่วยกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติและให้โอกาสผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อความสำเร็จของงานส่วนรวม

3. การสร้างบริการใหม่ ๆ เพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ส่วนใหญ่เป็นการจัดให้มีบริการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็วกว่าเดิม ได้แก่ จัดให้มีที่พักคอย น้ำดื่ม หนังสือพิมพ์และนิตยสารต่าง ๆ

4. การพัฒนาอุปกรณ์เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการ ส่วนใหญ่นำระบบคอมพิวเตอร์ มาช่วยเสริมในหน่วยงานบริการต่าง ๆ มีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. สำรวจและติดตามความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้รับบริการตลอดเวลา ข้อมูลที่ได้จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกด้านต่าง ๆ ของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน นำมาวิเคราะห์และจัดการปรับปรุงบริการให้ดีขึ้น ส่วนใดที่ได้อยู่แล้วก็ทำให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างบริการใหม่ ๆ เพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการมากขึ้น

ทวี บุตรสุนทร (2545:33-34) ได้กล่าวถึงหัวใจของการบริการ ซึ่งมาจากคำว่า “Service” หรือการบริการ ประกอบไปด้วย ดังต่อไปนี้

S คือ Smart And Smile ซึ่งหมายถึงการมีปฏิภาณ มีไหวพริบ ส่วน Smile ก็คือหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ยิ้มกับลูกค้า ยิ้มกับปัญหา คนที่จะมีจิตวิญญาณในการบริการจะต้องยิ้มเป็นต้อง มีไหวพริบ ต้องมีปฏิภาณ

E คือ Emotion ซึ่งหมายถึง อารมณ์ นักบริการที่ดีต้องมีการควบคุมอารมณ์ให้ดี ไม่แสดงความฉุนเฉียว ไม่แสดงความโกรธ ต้องเก็บความรู้สึกไม่แสดงออก

R คือ Relation ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์อันดี นักบริการที่ดีต้องมีการควบคุมอารมณ์ให้ดี ไม่แสดงความฉุนเฉียว ไม่แสดงความโกรธ ต้องเก็บความรู้สึกไม่แสดงออก

V คือ Voice ซึ่งหมายถึง เสียง คนที่มีจิตวิญญาณนักบริการจะต้องรู้จักให้มีน้ำเสียง คือไม่ต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป พุดจาไม่ถากถางผู้อื่น มีวิธีการใช้น้ำเสียง เพราะฉะนั้นโทนน้ำเสียง จะแสดงได้หลายอย่าง แสดงถึงความใกล้ชิด แสดงถึงความเป็นกันเอง แสดงถึงการให้บริการต่าง ๆ

I คือ Image ซึ่งหมายถึง ภาพลักษณ์ คนนักรับบริการจะต้องสร้างภาพพจน์ว่าตนเองเป็นนักรับบริการ ซึ่งจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีงาม ภาพลักษณ์สามารถสร้างได้ เพราะเฉพาะนั้น ภาพลักษณ์นี้สำคัญต้องสร้างให้เป็นบวกตลอด

C คือ Courteous ซึ่งหมายถึง ความสุภาพ นักรับบริการที่ดีต้องมีความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตนและจะทำอะไรจะต้องทำด้วยความระมัดระวัง ทำด้วยความรอบคอบ

E คือ Enthusiastic ซึ่งหมายถึง ความกระตือรือร้น นักรับบริการที่ดีต้องมีความกระตือรือร้น กุ๊กกุก ไม่เฉื่อยเฉะ

S คือ Skill ซึ่งหมายถึง ทักษะ นักรับบริการที่ดีต้องมีทักษะ ต้องมีความรู้ในเรื่องที่ทำจึงจะถือว่าเป็นนักรับบริการ

2.5 การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน

การบริหารงานและจัดการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการนั้น เดิมก่อนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โรงเรียนเอกชนอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคขึ้นตรงกับผู้ว่าราชการจังหวัดการบริหารงานและการอนุญาตหรือการดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 อนุญาตโดยผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สะดวก รวดเร็วและเป็นผลดีกับโรงเรียนเอกชนผู้ว่าราชการจังหวัด จึง มอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนในเรื่องของการอนุญาตต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนยกเว้นการจัดตั้งโรงเรียน แต่ปัจจุบันการบริหารและจัดการโรงเรียนเอกชน ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดความรวดเร็วในการอนุญาตหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมอบหมายกำกับการทำงานของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 (คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 4/2546) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาแล้วเสนอความเห็นให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาต่อไป ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปในจังหวัดให้โรงเรียนเอกชนยื่นคำร้องต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบความ

ถูกต้องเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์และพิจารณาวินิจฉัยเบื้องต้นเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้อนุญาตตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 แล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาสั่งการในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สป 857/2547)

2.6 การบริหารงานและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

- (1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

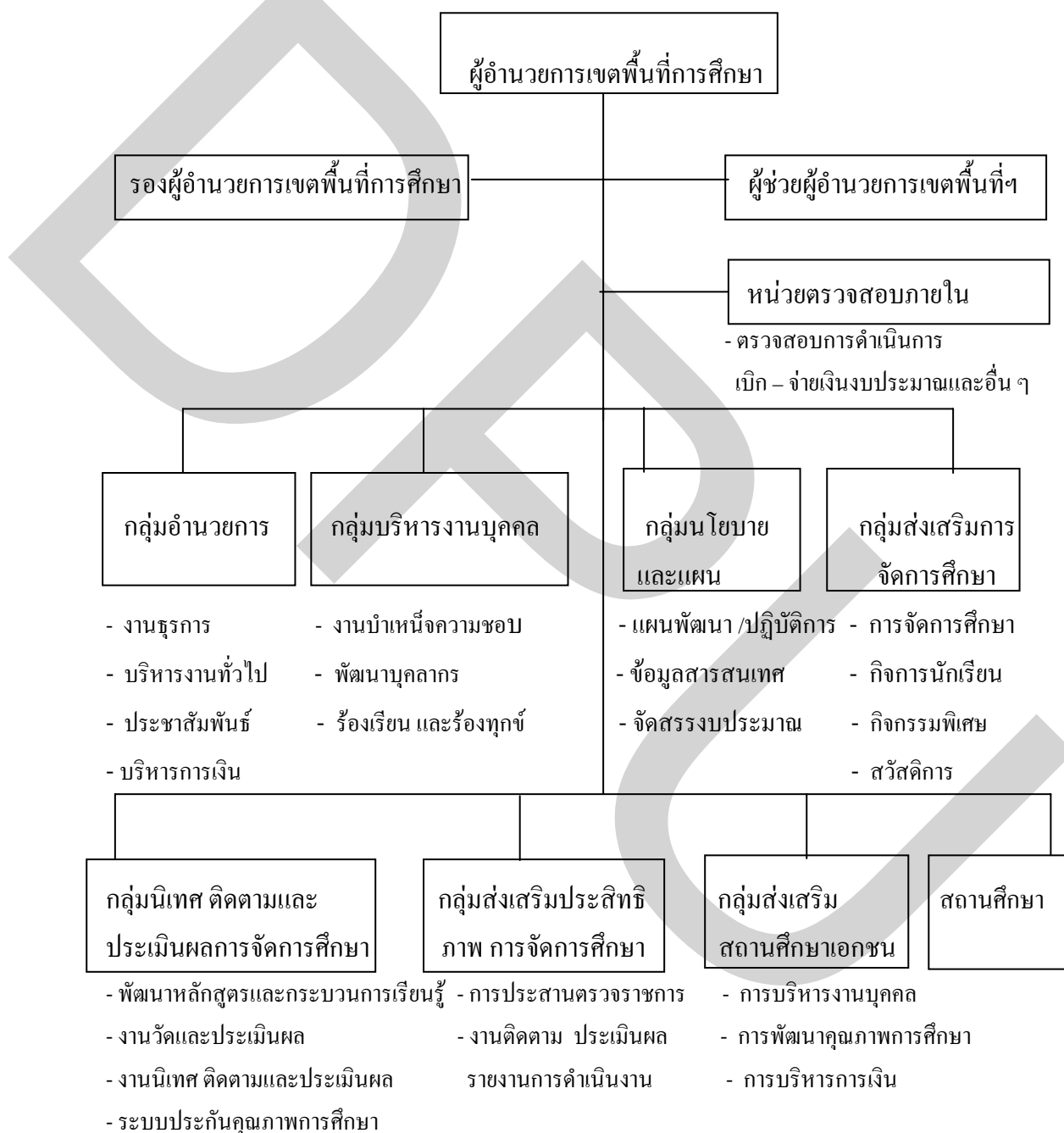
(10) ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะ ทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

สรุปอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาคือจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐาน การศึกษาให้สอดคล้องกับต้นสังกัดรวมทั้งต้องเป็นความต้องการของท้องถิ่นด้วย มีการจัดสรร งบประมาณให้สถานศึกษาพร้อมกับกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ ให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาและดูแล ติดตามให้มีการประเมินผลการเรียน การสอนของสถานศึกษา ให้มีการวิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบ จัดให้มีการระดมทรัพยากร จากด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปส่งเสริมการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีส่งเสริมจัดระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินผลของสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริมหน่วยงานต่าง ๆ ให้ร่วมกันจัดการศึกษาที่หลากหลาย และสนับสนุนให้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาศึกษา รวมทั้ง การประสานงานกับการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ ไม่ได้ระบุว่าเป็นหน้าที่ของผู้ใด นั่นคืออำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องใช้ให้ ถูกวิธีและถูกต้องตามหน้าที่ดังกล่าว

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546 ได้กำหนดแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 175 เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 7 กลุ่มงาน และหนึ่งหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ขอบข่ายภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546.

1. กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มงานนี้มีหน้าที่จัดระบบการบริหารองค์กร ประสานงาน และให้บริการข่าวสาร ข้อมูล เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาจัดการมีการแบ่งภารกิจหน้าที่เป็น 4 กลุ่มงาน (1) บริหารทั่วไป (2) ประชาสัมพันธ์ (3) ประสานงาน (4) บริหารการเงินและสินทรัพย์

สำหรับกลุ่มอำนวยการตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวข้องกับ โรงเรียนเอกชนในเรื่องของงานธุรการ และงานสารบรรณรับ – ส่งหนังสือในเรื่องต่าง ๆ ระหว่าง โรงเรียนที่ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจุบันใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาดำเนินงานระบบรับ – ส่ง หนังสือราชการด้วยคอมพิวเตอร์กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด (รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครั้งที่ 5/2548) สำหรับงานประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้สาธารณชนหรือโรงเรียน ให้ทราบโดยออกในรูปแบบวารสารประจำเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้โรงเรียน ทราบข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารข้อมูลข่าวสารและผลงานต่าง ๆ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่สิ่งสำคัญที่สุดของโรงเรียนเอกชนที่ติดต่อกับกลุ่มอำนวยการคือ การขอเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนและการนำส่งเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการ บรรจुकุใหญ่และครู และการขอเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นเงินที่จัดส่งเป็นรายได้ แผ่นดิน ซึ่งกลุ่มอำนวยการต้องดำเนินการตามระบบการบริหารการเงิน ซึ่งเดิมเป็นการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่เมื่อมีการเปลี่ยนโครงสร้างเป็นสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินดังกล่าวมาเป็นผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติงานในด้านนี้ มาก่อนทำให้เกิดปัญหาการเบิกจ่ายล่าช้า มีความไม่ความเข้าใจในการดำเนินงานและแนวปฏิบัติ เรื่องของการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของโรงเรียนเอกชน โรงเรียนเอกชนเคยใช้ระบบแบบเดิมปฏิบัติมา ทำให้ไม่สามารถประสานงานกันอย่างราบรื่นต้องเสียเวลาในการดำเนินงานในด้านดังกล่าว ดังนั้น ควรจะได้หาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานนี้มีภารกิจหน้าที่ แบ่งเป็น 6 กลุ่มงาน(1) งานธุรการ (2) แผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง (3) สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (4) บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ (5) พัฒนา บุคลากร (6) วินัยและนิติการ (7) กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มงานนี้ ส่งเสริมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย

จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และให้มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

สำหรับกลุ่มบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับ โรงเรียนเอกชนคือเรื่องการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษามีการอบรมและร่วมประสานการอบรมเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในวิชาชีพ โดยประสานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงเป็นการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนให้ดีขึ้นเทียบเท่ากับโรงเรียนในภาครัฐ มีการยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่นให้ได้รับการยกย่องโดยการมอบเกียรติบัตรหรือโล่พร้อมเผยแพร่ผลงานให้สาธารณชนรับรู้รวมทั้งมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณโดยการสนับสนุนให้ครูได้รับการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาครูให้ประพฤติตนตามระเบียบ มาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมความความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ

เมื่อมีเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของ โรงเรียนเอกชนกลุ่มงานนี้จะประสานงานกับกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เพราะโรงเรียนเอกชนยังใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จึงต้องใช้ระเบียบนี้ในการดำเนินการสอบสวนให้ได้ข้อเท็จจริง เพราะเดิมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีมติกรไว้ดำเนินการเรื่องร้องเรียนของโรงเรียนเอกชนแต่ปัญหาในเรื่องดังกล่าวจะมีน้อย แต่ปัจจุบันงานเรื่องร้องเรียนจะมีมากแต่กลุ่มงานนี้ยังไม่ทราบระเบียบ และแนวปฏิบัติเรื่องของโรงเรียนเอกชนทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ซึ่งเดิมการติดต่อกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีวัฒนธรรมการทำงานแบบหนึ่ง แต่เมื่อมาเปลี่ยนเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรที่มาปฏิบัติงานด้านนี้จะมาจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งมีวัฒนธรรมของการทำงานอีกแบบหนึ่งทำให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ตรงกัน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการทำงานต้องหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

3. กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มงานนี้เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ และมีการใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ และยึดหลักการมีส่วนร่วม

โดยการบริหารที่สนับสนุนใช้โรงเรียนเป็นฐาน และส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีขอบข่ายภารกิจ 6 กลุ่มงาน คือ (1) งานธุรการ (2) ข้อมูลสารสนเทศ (3) นโยบายและแผน (4) วิเคราะห์งบประมาณ (5) ติดตาม ประเมินผล และรายงาน (6) เลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับกลุ่มนโยบายและแผนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน เพราะเป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน สำหรับแผนงานและโครงการมีลักษณะการดำเนินงานเชิงรุกที่แสดงถึงการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) โดยให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ในแผน ซึ่งในองค์ประกอบของแผนมีความสอดคล้องและแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จมีการประชาสัมพันธ์และให้บริการอย่างทั่วถึง กลุ่มงานนี้เป็นผู้กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้โรงเรียนนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติที่โรงเรียน โดยให้ความรู้และการอบรมระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีแก่โรงเรียน ให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่จัดระบบไว้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยต่อการใช้งาน และมีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและกำกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเป็นสิ่งพิมพ์ และอื่น ๆ ที่หลากหลาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มงานนี้มีภารกิจหน้าที่ 5 กลุ่มงาน (1) งานธุรการ (2) ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา (3) ส่งเสริมกิจการนักเรียน (4) ส่งเสริมสวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษา (5) ส่งเสริมกิจการพิเศษ โดยกลุ่มงานนี้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต และส่งเสริมการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปใช้ประกอบการเรียนการสอน จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนที่ปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษและส่งเสริมให้หน่วยงาน ต่าง ๆ ร่วมกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อผู้เรียน

สำหรับกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนเพราะเป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตภายใต้ความ

ร่วมมือของทุกฝ่ายสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมคุณธรรม วินัยส่งเสริมให้มีการเน้นกีฬา นันทนาการ ลูกเสือ-ยุวกาชาด กลุ่มงานนี้เป็นหัวใจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพราะจัดโครงการ ต่าง ๆ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดี

5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มงานนี้ดำเนินการเกี่ยวกับนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา มีภารกิจหน้าที่แบ่งเป็น 7 กลุ่มงาน (1) งานธุรการ (2) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ (3) วัดและประเมินผลการศึกษา (4) ส่งเสริมและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา (5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา (6) ส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (7) เลขานุการคณะกรรมการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

สำหรับกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน เพราะเป็นกลุ่มงานที่ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตามการบริหารงานวิชาการ การปฏิรูปการเรียนรู้ มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา กลุ่มงานนี้เดิมมีอยู่ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว คือศึกษานิเทศก์สามารถให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนได้ทั้งในเรื่องหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และวิจัยด้านต่าง ๆ แต่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไม่มีกลุ่มงานนี้ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนขาดการช่วยเหลือในด้านนี้ แต่เมื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำให้โรงเรียนเอกชนได้รับการช่วยเหลือและสามารถพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศ ติดตามงานวิชาการในโรงเรียน เพราะกลุ่มงานนี้มีบุคลากร คือศึกษานิเทศก์ที่สามารถให้ความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว และให้ความรู้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียนของโรงเรียนเอกชนได้เป็นอย่างดี สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มงานนี้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษา โดยมีภารกิจหน้าที่ 5 งาน (1) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและพัฒนานวัตกรรมการบริหาร (2) ระบบข้อมูลสารสนเทศ (3) การประสานงานการตรวจราชการ (4) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (5) ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้และเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเป็นกลุ่มงานที่มีบุคลากรซึ่งเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารจากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอที่เป็นศึกษาธิการอำเภอและกิ่งอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอจึงทำหน้าที่นี้เทศ ติดตาม กำกับ ศึกษาวิจัยในด้านบุคลากร งบประมาณ วิชาการ นโยบายและแผน และงานบริหารทั่วไป เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนบ้างแต่ไม่มาก เพราะกลุ่มงานนี้จะประสานงานกับโรงเรียนในภาครัฐมากกว่า เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่ประสานการติดตามใน การตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มงานนี้มีภารกิจหน้าที่ 5 กลุ่มงาน คือ (1) งานธุรการ (2) ส่งเสริมข้อมูล และสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน (3) ส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนเอกชน (4) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน (5) ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน โดยเป็นกลุ่มงานที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีการให้บริการและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน โดยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้สูง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ซึ่งกลุ่มงานนี้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนในงาน 3 งาน ซึ่งสรุป ได้ดังนี้

7.1 ส่งเสริมการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งดูแลโรงเรียนเอกชน โดยดำเนินงานในเรื่องการจัดตั้งโรงเรียน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน การพัฒนาบุคลากร การยกเว้นการเข้ารับราชการทหารให้แก่ครูของโรงเรียนเอกชน การจำหน่ายครูและการเปลี่ยนแปลงบุคลากร การคุ้มครองการทำงานของครูและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการจัดสวัสดิการ การร้องทุกข์ และการดำเนินงานวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:182–204) และในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนยังกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำกับดูแลในเรื่องของโรงเรียนเอกชนทุกเรื่อง

ดังที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นจัดได้เป็นเรื่อง ๆ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับบุคคล การสรรหาบุคคล การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบันการดำเนินงานจะประสบปัญหาด้านนี้หลายประการ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางคนยังมีความรู้ในเรื่องการบริหารบุคคลไม่เพียงพอ และจะไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ครูมีวุฒิการศึกษาต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอดทักษะ ความรู้ให้แก่นักเรียนยังไม่ดีพอ ได้รับเงินเดือนน้อย มีจิตสำนึกในวิชาชีพตนเองค่อนข้างน้อย ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความก้าวหน้าไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูลาออกกันค่อนข้างมาก โรงเรียนเอกชนจึงประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในโรงเรียนค่อนข้างมากหลาย ๆ โรงเรียน

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนให้มีความรู้ มีจิตสำนึกที่จะบริหารบุคคลในโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารอย่างรอบคอบและทันต่อเหตุการณ์ ต้องใช้ความคิดวิจรณาญาณอย่างรอบคอบจริงจังและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อจะได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องกำกับดูแล ควบคุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้ปฏิบัติตามระเบียบ แนวปฏิบัติของการดำเนินงานเพื่อจะได้สร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดี มีการประสานงานที่ดีราบรื่น ให้มีสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้ได้ทั้งน้ำใจคนและได้ทั้งงานด้วย

7.2 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (การบริหารงานวิชาการ)

ด้านการบริหารงานวิชาการกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายภารกิจไว้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติและรับผิดชอบสรุปได้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 174 - 181)

1. การส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาเอกชน โดยให้มีกรณีเทศการจัดการเรียนการสอนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา
2. การพัฒนาครูในสถานศึกษาเอกชนโดยการจัดอบรมครูผู้สอน พัฒนาครูให้มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
3. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชน โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งแบบเรียน คู่มือครู สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร
4. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนดำเนินการจัดประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาภายนอก
5. งานรับนักเรียน โดยการให้คำแนะนำการดำเนินการขอรับนักเรียนชาวต่างประเทศเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชน หากมีชาวต่างประเทศเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนจะต้องขอรับเข้าเรียนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุญาตรับเข้าเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะดำเนินการประสานงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อขออนุญาตให้นักเรียนชาวต่างประเทศพำนักอยู่ในประเทศ และเรียนในโรงเรียนอย่างถูกต้อง

7.3 ส่งเสริมด้านการอุดหนุนกองทุนสวัสดิการ (การบริหารงานการเงิน)

งานด้านนี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินของสถานศึกษาเอกชนเป็นงานบริหารเพื่ออำนวยความสะดวกหรือส่งเสริมให้งานอื่นประสบความสำเร็จมากขึ้น ดังนั้นการบริหารด้านการเงินจึงมีความสำคัญมาเรื่องหนึ่งของในโรงเรียนเอกชน ถ้าผู้บริหารไม่มีความเข้าใจในเรื่องการเงินดีจะทำให้เกิดความเสียหายได้แก่โรงเรียน การบริหารการเงินผู้บริหารจึงต้องจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินตลอดจนการดำเนินงานด้านการเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย

ระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีความละเอียด รอบคอบในเรื่องดังกล่าวไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเสียหายแก่โรงเรียนตนเอง

การส่งเสริมด้านการอุดหนุนกองทุนสวัสดิการหรือการบริหารการเงินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีภารกิจหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานต่อโรงเรียนเอกชนดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ,2546:204-209)

1. เงินทดแทน เป็นเงินที่ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนที่มีสิทธิ หรือทายาทจะได้รับเมื่อกรณีครูใหญ่และครูประสบอันตรายถึงแก่ชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้ครูใหญ่และครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัว ซึ่งโรงเรียนสามารถดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเพื่อจะได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบ

2. เงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนโรงเรียนเอกชนเป็นเงินค่าใช้จ่ายที่ช่วยเหลือเพื่อให้โอกาสกับผู้เรียนได้ศึกษา โดยโรงเรียนของบประมาณจากรัฐเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรัฐดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนสำหรับผู้เรียนตามจำนวนในโรงเรียนที่ขอเบิกจ่ายถูกต้องตามคุณสมบัติและระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเรื่องการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนของโรงเรียนเอกชนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับโรงเรียน เพราะต้องนำเงินดังกล่าวไปจ่ายเป็นเงินเดือนครูและบุคลากรของโรงเรียน หากมีเหลือจึงจะได้นำไปพัฒนาจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงกำกับ ดูแล ในเรื่องการเงินให้ถูกต้อง ตามระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

3. เงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษา เป็นเงินที่ให้โรงเรียนที่ต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้นโดยการให้โรงเรียนกู้ยืมเงินเพื่อนำไปสร้างอาคารเรียนหรือหรืออื่น ๆ เพื่อรองรับการเพิ่มของจำนวนนักเรียน หากโรงเรียนเอกชนที่ต้องการเงินดังกล่าวให้ดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติแล้วส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการนำเสนอให้กับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพิจารณาอนุมัติให้กู้เงินดังกล่าว

จากดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการบริหารงานการเงินเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมทั้งมีการ กำกับ ดูแล เพื่อให้โรงเรียนได้ดำเนินการงานด้านนี้ให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งรับผิดชอบงานโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีวิธีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับงานการเงินซึ่งได้แก่การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนขอเบิกจ่ายและให้มีการติดตามการใช้เงินของโรงเรียน

ให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดไว้และให้มีความถูกต้องด้วย สำหรับโรงเรียนเอกชนเกี่ยวข้องกับกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนโดยตรง เพราะเป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาเอกชนให้จัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียนเดิม กลุ่มงานนี้อยู่ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดคือกลุ่มส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา และปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานโรงเรียนเอกชนมาตลอดจนถึงปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทำ ประสานงานเป็นอย่างดี

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้มีการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด สามารถให้ตรวจสอบได้ การตรวจสอบภายในที่ดีควรมีการสอบทานที่ดีสามารถทำให้การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีภารกิจหน้าที่ 3 งาน คือ (1)งานธุรการ (2) ตรวจสอบทางการเงินและบัญชี (3) ตรวจสอบการดำเนินงาน

สำหรับโรงเรียนเอกชนเกี่ยวข้องกับหน่วยตรวจสอบภายในคือเป็นหน่วยควบคุมที่สร้างระบบ การตรวจสอบข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ ตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนขอเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน เบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ของครูและครูใหญ่ดำเนินการ แล้วต้องเป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ หากหน่วยตรวจสอบภายในเข้าทำ การตรวจสอบต้องมีเอกสารหลักฐานให้ตรวจได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบกำหนด

2.7 ภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาในต่างประเทศ

ถึงแม้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นสิ่งใหม่สำหรับวงการบริหารและการจัดการศึกษา ของประเทศไทยแต่ในต่างประเทศได้มีการดำเนินการจัดลักษณะนี้มานานแล้วรวมทั้งมีรูปแบบการ บริหาร จัดการที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ประเทศอังกฤษ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตเดียวกับเขตการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารการศึกษา เป็นส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความเป็นอิสระและมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาด้วย แต่องค์การบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่เป็นหน่วยงานบังคับบัญชาสถานศึกษาในเขตพื้นที่ แต่สถานศึกษามีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารกิจการภายในของตนในการบังคับบัญชาของคณะกรรมการกำกับการบริหารสถานศึกษา (สมาน อัสวภูมิ, 2543)

ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มีรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้อำนาจมลรัฐแต่ละมลรัฐมีอิสระในการบริหารกิจการภายในมลรัฐได้ ดังนั้นแต่ละมลรัฐจึงมีรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาของตนเองแต่ละแยกเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเอกเทศจากเขตพื้นที่การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยบังคับบัญชาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ จะเป็นศูนย์รวมในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (สมาน อัสวภูมิ, 2543) โรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับอำนาจหน้าที่และมีความเป็นอิสระในการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียน เพื่อพัฒนาวิถีทางที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนความสำเร็จให้แก่นักเรียน

ประเทศออสเตรเลีย มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเกือบทั้งหมดในเรื่องหลักสูตร บุคลากร ทรัพยากรและมาตรฐานการตรวจสอบ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นเพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงาน (กาญจนาและประกอบ คุณารักษ์, 2542) ส่วนการจัดองค์กรได้จัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเรียบง่าย โดยแบ่งเป็น สำนักงานระดับชาติ สำนักงานเขตพื้นที่ปฏิบัติการ และหน่วยงานบริการด้านการเมืองทำระดับเขตปฏิบัติการ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงานพื้นที่ปฏิบัติการ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเมืองทำด้านต่าง ๆ ระดับเขตปฏิบัติการ และหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ประเทศออสเตรเลียมีกระทรวงการเมือง การศึกษา การฝึกอบรม และกิจการเยาวชน มีสำนักงานพื้นที่การศึกษา กระจายอยู่ตามรัฐและเขตปกครองตนเองต่าง ๆ

ประเทศแคนาดา รัฐธรรมนูญได้มอบอำนาจความรับผิดชอบเฉพาะสำหรับการศึกษาให้จังหวัดต่าง ๆ ระบบของแต่ละจังหวัดมีความคล้ายคลึงกันแต่สะท้อนลักษณะเฉพาะของพื้นที่มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ในแต่ละจังหวัดมีกระทรวงศึกษาธิการและมีรัฐมนตรีว่าการเป็นผู้บริหารจากความหลากหลายดังกล่าวจึงมีการตั้งสภามนตรีการศึกษาแคนาดาขึ้นเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิด ส่วนรัฐบาลกลางเกี่ยวข้องเฉพาะการให้เงินสนับสนุนเท่านั้น (วิเชียร แก้วงาม, 2542)

ประเทศเกาหลี แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับโรงเรียน โดยระดับชาติทำหน้าที่กำหนดนโยบายประสานสัมพันธ์กับกระทรวงและหน่วยงานอื่นกำกับและนำนโยบายไปปฏิบัติและเสนอแนวทางการจัดการศึกษาแก่คณะกรรมการระดับภูมิภาคระดับท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารการศึกษาในความรับผิดชอบของตนเองและระดับโรงเรียนกำหนดให้มีสภาโรงเรียนขึ้นทุกโรงเรียน เพื่อประกันความมีอำนาจในตัวเองของโรงเรียนและระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนสภาโรงเรียนมีหน้าที่พิจารณางบประมาณปรับปรุงหลักสูตรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรจัดกิจกรรมที่เสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนจัดกิจกรรมสวัสดิการนักเรียนแนะนำเรื่องการบริหารโรงเรียน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2540)

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีโครงสร้างการบริหาร 2 ระดับ คือการบริหารส่วนกลางและระดับภูมิภาค ระดับบริหารส่วนกลางรับผิดชอบเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ นโยบายและการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา การจัดองค์กรการประสานงานเพื่อส่งเสริมการศึกษาและจัดระบบบริหารให้เป็นเอกภาพ ระดับภูมิภาคสามารถตัดสินใจด้วยตนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาในระดับของตนเองได้สามารถจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยตนเองยกเว้นยุทธศาสตร์หลัก ๆ และการวางแผนทั้งหมดต้องดำเนินการ โดยรัฐบาลกลาง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจะต้องดูแลกระบวนการทั้งหมดของการนำนโยบายระบบและแผนของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบและมีอำนาจแนะนำการบริหารและตรวจสอบ กำกับดูแลงานการศึกษาของโรงเรียน และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ประเทศญี่ปุ่น การศึกษาในประเทศมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมคือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อรองรับความเป็นสังคมนานาชาติและเหมาะสมกับความเป็นสังคมยุคข่าวสารข้อมูล ซึ่งการบริหารการศึกษาและงบประมาณประสบความสำเร็จในการแก้ไขเกณฑ์มาตรฐานการจัดตั้งสถานศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีความต่อเนื่อง ส่วนระบบบริหารการศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจและให้มีการอุดหนุนแก่สถานศึกษาเอกชนโดยการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่า การพัฒนาและมาตรการสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของประเทศไทยเป็นการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่แนวคิดหลักก็คือต้องการ “ให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยตรงและให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่มีการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 ข) ส่วนสถานศึกษาก็ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้เองโดยการกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสายงานการบังคับบัญชาของเขตพื้นที่การศึกษา จะอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาดังกล่าวพบว่าการบริหารการศึกษาในรูปแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกับต่างประเทศ สิ่งที่เหมือนกันคือการบริหารงานจากส่วนกลางกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค นั่นคือการกำหนดนโยบาย วางแผนสั่งการ การบริหารด้านต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนที่แตกต่างในการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของประเทศไทย นั่นคือไม่มีการจัดการศึกษาแบ่งเป็นจังหวัดหรือมลรัฐ หรือท้องถิ่น เพราะประเทศไทยจัดการศึกษาแบ่งเป็นเขตซึ่งรวมหลาย ๆ อำเภอเป็น 1 เขตพื้นที่การศึกษา บางจังหวัดอาจมี 2 – 3 เขต แต่บางจังหวัดที่มีอำเภอน้อยรวมเป็นเขตเดียว เช่น จังหวัดที่มีเพียง 3 – 4 อำเภอ จึงไม่แบ่งเขตให้สิ้นเปลืองงบประมาณ บุคลากรและอื่น ๆ หลายอย่าง

เมื่อประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกของการศึกษาที่ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จะรองรับการกระจายอำนาจทางด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เขตพื้นที่การศึกษาจึงกลายมาเป็นความหวังในวงการศึกษาของประเทศ ที่จะได้เห็นการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงรวมทั้งความหวังที่จะได้เห็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพที่เท่าเทียมและมีความเสมอภาคกันทั่วทุกเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้แต่ละท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาของตนเองและเพื่อยกระดับการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความทัดเทียมกับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ อีกด้วย ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาจึงนับว่าเป็นการปฏิรูประบบบริหารการจัดการศึกษาที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้นกว่าเดิม และการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะต้องอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งต่างหวังว่าจะเป็นเปลี่ยนโฉมวงการบริหารจัดการศึกษาไทยให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนจึงรับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาปฏิบัติ ต่อโรงเรียนเอกชนเพื่อเป็นการกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่ว ๆ ไป เป็นการจัดการศึกษาที่ให้อำนาจกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมกับ โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผลไปสู่แก่นักเรียนมากที่สุด การ บริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะเป็นหน่วยงานที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมและ สนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้มีศักยภาพในการบริการจัดการศึกษาให้เท่าเทียมหรือให้ดีกว่าโรงเรียน ในภาครัฐที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่กำกับ ดูแลเช่นเดียวกัน การดำเนิน การจัดการศึกษาหรือการกระจายอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ทุกฝ่ายควรคำนึงถึงผลที่จะให้นักเรียนได้รับ ผลของการดำเนินการนั้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 228 - 237) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหาร ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นตัว แปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของ โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ระดับค่อนข้างสูง ส่วนพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ส่วนใหญ่ โรงเรียนเอกชนจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบการประนีประนอมแบบการมีความ ร่วมมือ และที่นิยมใช้รองลงมาคือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง ซึ่งวิธีนี้ทำ ให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลง ด้านพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพราะเกี่ยวข้องกับคามอยู่รอดของโรงเรียน ถ้าผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารเปลี่ยนแปลงในระดับที่ดี ก็ย่อมที่จะรู้จักวางแผน ดำเนินการ เปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนสามารถก้าวหน้าทันต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรู้จักการติดตามประเมินผล เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

พิทยา เชาวเหม (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและ คาดหวังของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอและศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอที่เป็นจริง ตามทัศนะของ ศึกษาธิการจังหวัด ด้านการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับสูง และที่คาดหวังด้านการ บริหารงานบุคคลอยู่ในอันดับสูง ส่วนทัศนะของนายอำเภอเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอที่เป็นจริง ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในอันดับสูง และที่คาดหวังด้านการ

บริหารงานบุคคลในอันดับสูงเช่นเดียวกัน สำหรับทัศนะของศึกษาอำเภอเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอที่เป็นจริง ด้านการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในอันดับสูง และที่คาดหวังด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในอันดับสูง

พยนต์ สุวรรณทรัพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของศึกษาธิการอำเภอในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่าศึกษาธิการอำเภอมิบทบาทในการนิเทศการศึกษางานด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านกิจการนักเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากสูงไปหาคำ คืองานด้านบุคคล ด้านกิจการนักเรียน และด้านวิชาการ

ทรงพล ทรงจำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนฝายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่าชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนน้อยจึงไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนและไม่มีแผนหรือโครงการที่จะสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ดังนั้นลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นเพียงการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในสิ่งที่โรงเรียนขอมาเท่านั้น และความร่วมมือที่พอจะอยู่เป็นเพียงการให้การสนับสนุนด้านวัสดุและงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่

ปรีชา ไชยโย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมในการบริหารทางการศึกษาตามทัศนะของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง” พบว่า (1) ด้านการวางแผน สมาชิกเห็นด้วยในระดับมาก ในการมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมให้ความเห็นชอบแผน (2) ในการจัดองค์การ สมาชิกเห็นด้วยในระดับมาก ในการมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้ข้อเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและข้อกำหนดในการปฏิบัติของครู (3) ด้านการนำองค์การ สมาชิกเห็นด้วยในระดับมาก ในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำโครงการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับโรงเรียนประถมศึกษา (4) ด้านการควบคุมสมาชิกเห็นด้วยในระดับมาก ในการมีส่วนร่วมในการควบคุมโดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมรับทราบและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแผน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบล ควรประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการเข้าร่วมประชุมและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน โดยโรงเรียนต้องเปิด

โอกาสให้องค์กรอื่นเข้ามามีส่วนร่วมเต็มรูปแบบและควรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและองค์กรประชาชนให้มากขึ้น

จำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ชัดเจน ควรจัดทำแผนการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายโดยเริ่มจากการส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม มีแผนงานรองรับเมื่อกลับเข้าทำงานควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใดรวมทั้งการให้โอกาสก้าวหน้าในสายงาน

ณดี พิทักษ์ชาติ (2543) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าทั้งหมด 238 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผลของการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในด้านการยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ ในด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับกลาง ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านนโยบายของการบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย ในด้านรายได้และปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน แหล่งกำเนิด ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านรายได้ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้อาจารย์อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นใจว่าการเป็นอาจารย์ไม่ด้อยไปกว่าการรับราชการในตำแหน่งอื่น

พนัสดา สีมั่น (2540 : 3-4) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานด้านพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพบว่า ส่วนหนึ่งของปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้การบริหารด้านพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรได้แก่

1. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความเข้าใจและสนใจงานวิชาการน้อยงบประมาณที่จัดสรรให้นำไปใช้งานอื่น
2. ฝ่ายพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีหน้าที่วิเคราะห์วิจัย ทำโครงการพัฒนางานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียน ศูนย์วิชาการ แต่การปฏิบัติอยู่ในขั้นไม่น่าพึงพอใจ

3. ศึกษาวิเคราะห์ มีหน้าที่ติดตามประเมินผลงานที่เป็นไปตามแผนและโครงการแล้ว ให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ยังปฏิบัติได้น้อย

4. งานติดตามและประเมินผล เป็นงานที่สำคัญมากของผู้ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด แต่ปฏิบัติได้น้อย

5. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ไม่ให้ความสนใจงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มโรงเรียนและศูนย์พัฒนาวิชาการเป็นเชิงพฤติกรรม

6. ปัญหาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ฝ่ายวิชาการ ไม่มีตำแหน่งในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนสามัญศึกษา ทำให้ไม่มีบทบาทในกลุ่มโรงเรียน การประสานงานในระบบบริหารไม่คล่องตัว

7. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีภาระหน้าที่ที่สำคัญและกว้างขวาง แต่มีกำลังคนและงบประมาณจำกัด ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานอยู่พอสมควร

8. กลุ่มโรงเรียนไม่มีความร่วมมือในการประสานงาน

9. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานขาดประสบการณ์และความรู้เฉพาะทาง

10. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ

11. ขาดสถานที่ในการจัดเก็บเอกสาร

12. ปัญหาความล่าช้าในเรื่องงบประมาณ

ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นอย่างมาก

เกษม หล้ากวนวัน (2539:72-73) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 พบว่านโยบายที่กำหนดไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่าแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่สำนักงานไม่เคยสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในเรื่องการบริหารจัดการ และด้านวิชาการมาตั้งแต่อดีต ปัญหาต่าง ๆ จึงสะสมมานาน ปัญหาคือขาดการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีจุดยืนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

2.8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Chester Noltle (อ้างถึงใน พิไล จิรไกรศิริ, 2543: 52) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธีให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการให้ครูมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและการเยี่ยมห้องเรียน

Andersen and Pigtord (อ้างถึงใน สุวิเชียร วรรณรัตน์, 2540 :34) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์ในประเด็นของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ งานบริหารวิชาการทั่วไป งานหลักสูตรและการสอน การบริหารนักเรียน การบริหารธุรการ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา พบว่า ภารกิจของศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องมาก ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

Ebel Robert (อ้างถึงใน พิไล จิรไกรศิริ, 2543:52) ได้สรุปการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการโดยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เหมาะสม ทั้งจะต้องมีการประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ

Cohen (อ้างถึงใน จักรพรรดิ วัฒนา, 2538 : 52) ได้ทำการวิเคราะห์งานของศึกษานิเทศก์ในมลรัฐอินเดียน่า สหรัฐอเมริกา พบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ การเงินและงานธุรการ การสอน กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และความสัมพันธ์กับคณะกรรมการการศึกษา

Richman Alan (อ้างถึงใน พิไล จิรไกรศิริ, 2543:53) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศขององค์การในแวดวงของนักศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐนิวยอร์ก พบว่า สิ่งที่เป็นอิทธิพลในเรื่องบรรยากาศขององค์การ คือ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการได้รับการฝึกฝนด้านการบริหาร ทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

Troppe Patricia Ann (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทุนเอกชนสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา: เป็นการตอบสนองส่วนท้องถิ่นต่อการกระทำของภาครัฐหรือไม่ พบว่าสำนักพิมพ์ที่มีชื่อเสียงรายงานเกี่ยวกับการหาทุนจำนวนมากในชุมชนและรายบุคคลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา การรายงานนี้มักนำไปสู่คำถามเกี่ยวกับความเท่าเทียมของการบริจาคเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของการกระทำของรัฐอย่างหนักเพื่อลดความแบ่งแยกในทุนสาธารณะที่ทั่วทุกโรงเรียนในเขตการวิจัยนี้หาปัจจัยที่มีอิทธิพลของความเป็นไปได้และจำนวนของทุนเอกชนสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสนใจกับการที่รัฐควบคุมด้านการเงินของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาท้องถิ่นอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงความต้องการสำหรับการบริการด้านการศึกษามีอิทธิพลต่อการบริจาคภาคเอกชน ทุนเอกชนสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถูกกำหนดไว้อย่างแคบ ๆ สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในฐานะที่เป็นการบริจาคจากสโมสรผู้สนับสนุนที่ถูกละเลยและมูลนิธิและทุนทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากการศึกษานี้ถูกจำกัดอยู่ในเขตโรงเรียนที่ใหญ่ขึ้น ที่ถูกกำหนดในฐานะที่มีโรงเรียน 7 แห่ง หรือมากกว่า การศึกษานี้ขึ้นกับข้อมูลในเขตโรงเรียน เมือง รัฐ ที่ไม่มีกำไรจากแหล่งที่หลากหลาย การวิจัยนี้เป็นสิ่งแรกที่เชื่อมฟอร์ม 990 ของ IRS ซึ่งเป็นข้อมูลคืนภาษีขององค์กรที่ไม่มีกำไรกับตัวอย่างเขตโรงเรียนของประเทศ นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังตรวจสอบผลของความแตกต่างทางการศึกษาที่แตกต่างกัน การหักการบริจาคทางการกุศลของรัฐ และพฤติกรรมทำให้บริจาคระดับเมืองในทุนเอกชนสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ยังไม่เคยได้รับการตรวจสอบมาก่อน ทุนภาคเอกชนจากสโมสรผู้สนับสนุน และมูลนิธิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไม่เป็นที่แพร่หลายในเขตโรงเรียนที่ใหญ่ขึ้นและต่อจำนวนนักเรียนที่หลากหลายในวงกว้างจาก \$1 ถึง \$307 ต่อนักเรียนด้วยค่าเฉลี่ย \$15 ต่อนักเรียนในปี 2540-2541 การเกิดขึ้นที่ถูกจำกัดและช่วงกว้างในทุนเอกชนต่อนักเรียนจะไม่เลิกความกังวลในเรื่องของความเท่าเทียมเพราะทุนเกิดขึ้นบ่อยครั้งและสูงขึ้นในรายได้ชุมชนที่สูงขึ้น การวิเคราะห์แบบถดถอยได้พบว่ารัฐควบคุมด้านการเงินของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาท้องถิ่นจะนำมาซึ่งการตอบสนองจากภาคเอกชนในรูปแบบของทุนเอกชนเพื่อการศึกษาสาธารณะ แม้ว่าไม่เสมอไปในทิศทางที่ถูกมุ่งหวัง ตัวอย่างเช่น ด้านการเงินของโรงเรียนรัฐได้ปฏิรูปกิจกรรมและข้อจำกัดการรวมภาษีและการจำกัดค่าใช้จ่ายเป็นผลทางบวกและมีความสำคัญต่อทุนเอกชนต่อเด็กนักเรียน ในขณะที่ข้อกำหนดการยึดของรัฐมีผลทางลบต่อทุนเอกชนต่อนักเรียน การค้นพบที่เกี่ยวกับการแปรเปลี่ยนความต้องการสำหรับงานบริการด้านการศึกษายังคลุมเครืออยู่

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่าเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงให้มีพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2526 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของส่วนงานที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยการรวมสำนักงานที่ดูแลงานด้านการศึกษามาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้โรงเรียนเอกชนซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในอดีต มาอยู่ในการกำกับ และดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องหาทางแก้ไข รวมทั้งต้องหาแนวทางสนองความต้องการบริการและการสนับสนุนให้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ในกรอบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 8 งาน ทั้งนี้ต้องพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่เคยปฏิบัติงานด้านนี้มาก่อนให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และแนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องในแนวทางเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานกับโรงเรียนเอกชน รวมทั้งจะได้หาแนวทางพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและงานโรงเรียนเอกชนให้พัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษา เอกสาร หลักการ ความเป็นมาและความสำคัญของความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแล้ว นั้น จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยโดยกรอบแนวคิดของ การบริหารงาน 8 กลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

กรอบแนวคิดของการศึกษา ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียน
เอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- ความต้องการให้บริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ
จาก 8 งาน
1. งานกลุ่มอำนาจการ
 2. งานกลุ่มบริหารบุคคล
 3. งานกลุ่มนโยบายและแผน
 4. งานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 5. งานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 6. งานกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 7. งานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
 8. หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดที่ศึกษานี้ได้มาจากหลักการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาในการ
จัดระบบโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ
ปีการศึกษา 2548 ผู้บริหาร จำนวน 99 คน และเป็นครู จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 396 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.1 สุ่มตัวอย่างจากประชากรโรงเรียนทั้งจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 99 โรงเรียน โดยสุ่มแบบง่ายร้อยละ 50 ด้วยวิธีจับฉลากได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 51 โรงเรียน

3.2.2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2548 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน จากโรงเรียนที่สุ่มได้ทั้งหมด รวมเป็นจำนวน 51 คน

3.2.2.3 เลือกครูโดยสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 51 แห่ง โรงเรียนละ 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากครูที่รับผิดชอบงานด้านงานบุคคล จำนวน 1 คน ด้านงานวิชาการ จำนวน 1 คน และด้านการเงิน จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 153 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. อนุบาลสวนปากน้ำ	1	3	4
2. อนุบาลเทพคุณ	1	3	4
3. อนุบาลเทพารักษ์	1	3	4
4. อนุบาลบุษยมาส	1	3	4
5. อนุบาลบ้านหนู	1	3	4
6. อนุบาลสุวิชา	1	3	4
7. อนุบาลสวนแพรภษา	1	3	4
8. อนุบาลอเนงศ์เวท	1	3	4
9. อนุสาสน์วิทยา	1	3	4
10. ภรวิษณ์	1	3	4
11. สิริศึกษา	1	3	4
12. ทอรัค	1	3	4
13. อุทัยย์	1	3	4
14. ดิษดี	1	3	4
15. ล้วนพฤกษา	1	3	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
16. สุมนานัน	1	3	4
17. สุขเจริญผลแพรงษา	1	3	4
18. สุขเจริญผล	1	3	4
19. ปราณีนาวบุตร	1	3	4
20. ครุณรัตน์	1	3	4
21. ประภามนตรี 2	1	3	4
22. ป้ายฮั่ว	1	3	4
23. เซนต์ราฟาแอล	1	3	4
24. อัสสัมชัญสมุทรปราการ	1	3	4
25. อนุสาสน์วิทยาสมุทรปราการ	1	3	4
26. เฉลิมไฉไลวิทยา	1	3	4
27. ศรีวิทยาปากน้ำ	1	3	4
28. บุรารักษ์	1	3	4
29. ทรงวิทยา	1	3	4
30. เซนต์โยเซฟทิพวัล	1	3	4
31. เซนต์โยเซฟ บางนา	1	3	4
32. อนุบาลบัวขาว	1	3	4
33. อนุบาลศิริวิทย์	1	3	4
34. อนุบาลบุษยมาส ปู่เจ้า	1	3	4
35. ราชประชาสมาสัย ฯ	1	3	4
36. สายอนุสรณ์	1	3	4
37. ณีภูธรเวศม์	1	3	4
38. ปัญจนะวิทย์	1	3	4
39. เขาวนาริคริสเตียน	1	3	4
40. สันติครุณ	1	3	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
41. อำนวยวิทย์	1	3	4
42. อาษาวิทยา	1	3	4
43. ประชานาถ	1	3	4
44. อนุบาลเทพกร	1	3	4
45. เทพกรศึกษา	1	3	4
46. นพคุณศึกษา	1	3	4
47. สารสาสน์สมุทราสาร	1	3	4
48. ศรีศรณ	1	3	4
49. สาริตบางนา	1	3	4
50. อนุบาลภาสินี	1	3	4
51. ทรงวิทยาเทพารักษ์	1	3	4
รวม	51	153	204

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดที่ศึกษานี้ได้มาจากหลักการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดระบบโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดความหมายของคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการความต้องการอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการความต้องการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการความต้องการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยในตารางข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2532 : 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความต้องการ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความต้องการ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความต้องการ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความต้องการ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการบริการและการสนับสนุนอื่น ๆ ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ใน 8 งาน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3.3.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2.1. ศึกษาเอกสาร บทความ ระเบียบ คำสั่ง หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.2.2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาในงาน 8 งาน

3.3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาที่ควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบในด้านความครอบคลุมเนื้อหาและพิจารณาการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

3.3.2.4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตรแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Validity) การใช้ภาษาและการจัดลำดับคำถาม จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

(1) นายชาญวิทย์ จรตระการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต

(2) นายสุรพล เมฆแดง ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

(3) นางสาวประภาพรณ เส็งวงศ์ หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

(4) ดร.คณาพร คมสัน ศึกษานิเทศก์ คศ.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

(5) รองศาสตราจารย์ตินจง อินทร์มพรรษ์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอู่ทิพย์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

3.3.2.5. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับภาษาแล้วปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดลำดับคำถามของแบบสอบถามให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อเนื่องกัน

3.3.2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2532 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.3.2.7 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 204 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนนำตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.12

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.4 ร้อยละ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนใน 8 งาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการบริการและการสนับสนุนอื่น ๆ ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ใน 8 งาน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 192 คน รายละเอียด
ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน

N = 192		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	16.1
หญิง	161	83.9
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร		
ผู้จัดการ	9	18.8
ครูใหญ่	39	81.2
ครู		
ครูรับผิดชอบงานด้านบุคคล	49	34.0
ครูรับผิดชอบงานด้านวิชาการ	47	32.7
ครูรับผิดชอบงานด้านการเงิน	48	33.3
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	9.4
ปริญญาตรี	139	72.4
ปริญญาโท	31	16.1
สูงกว่าปริญญาโท	4	2.1
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 5 ปี	45	23.4
5 – 7 ปี	38	19.8
8 – 10 ปี	17	8.9
10 ปีขึ้นไป	92	47.9

จากตารางที่ 4.1 ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.2 เป็นครูใหญ่ ส่วนครูที่รับผิดชอบงานด้านบุคคล ด้านการเงิน และด้านวิชาการ ตอบแบบสอบถามในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 34.0, 33.3 และ 32.7 ตามลำดับ

ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.1

สำหรับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.9 และรองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มอำนาจการ

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
กลุ่มงานอำนาจการ				
1. ความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.09	.680	มาก	4
2. การให้บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนในเขตพื้นที่อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	4.09	.743	มาก	5
3. การให้ความรู้ แนะนำ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน	4.19	.671	มาก	2
4. การจัดอบรมและให้ความรู้ ในการจัดทำบัญชีและการเงินให้ถูกต้อง	4.12	.787	มาก	3
5. สนับสนุนให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา	4.20	.706	มาก	1
6. การให้ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบวารสาร เอกสารเผยแพร่อื่น ๆ	3.95	.743	มาก	8
7. การอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการรับ - ส่งหนังสือราชการทางระบบคอมพิวเตอร์	3.96	.805	มาก	7
8. การลดวิธีการรับ- ส่งหนังสือให้ใช้เวลาน้อยและไม่ยุ่งยาก	4.01	.806	มาก	6
รวม	4.08	.742	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มอำนาจการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมมีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรกคือให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือการให้ความรู้ แนะนำแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือการให้ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบวารสาร เอกสารเผยแพร่ อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.3 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มบริหารงานบุคคล

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
กลุ่มบริหารงานบุคคล				
1. การจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	4.17	.782	มาก	2
2. การให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนให้ได้รับการยกย่องเชิดชูในเรื่องความดีความชอบ	4.07	.875	มาก	3
3. สนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อ	4.31	.802	มาก	1
4. การอำนวยความสะดวกในการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู	4.07	.944	มาก	4
รวม	4.15	.851	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมมีความต้องการในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือการจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.17$) ส่วนความต้องการเป็นอันดับสุดท้ายคือการอำนวยความสะดวกในการขอรับใบประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.07$)

ตารางที่ 4.4 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน

จากกลุ่มนโยบายและแผน

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
<u>กลุ่มนโยบายและแผน</u>				
1. การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของโรงเรียน	3.94	.753	มาก	5
2. การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.98	.779	มาก	2
3. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้ได้รับความรู้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	3.96	.768	มาก	4
4. การอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียน	4.00	.766	มาก	1
5. ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.91	.804	มาก	6
6. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการทางการศึกษาให้แก่โรงเรียน	3.97	.909	มาก	3
7. กำหนดเวลาของการส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เหมาะสม	3.90	.803	มาก	7
รวม	3.95	.797	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมมีความต้องการในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ การอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ในการบริหารงานโรงเรียน ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือทำให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X}=3.98$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือ กำหนดเวลาของการส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.90$)

ตารางที่ 4.5 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
<u>กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา</u>				
1. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.11	.700	มาก	1
2. การส่งเสริมพัฒนาด้านกิจการนักเรียนของสถานศึกษา	4.02	.762	มาก	2
3. การส่งเสริมพัฒนาด้านกิจกรรมพิเศษของสถานศึกษา	3.90	.770	มาก	6
4. การจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา	4.00	.844	มาก	3
5. การจัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ	3.68	.949	มาก	9
6. การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ (ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ)	3.82	.870	มาก	7
7. การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลน	3.72	1.024	มาก	8
8. การอบรมเยาวชนด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านอื่น ๆ	3.97	.853	มาก	4
9. การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลา	3.93	.702	มาก	5
รวม	3.90	.830	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมมีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน มีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือการส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.02$) ส่วนความต้องการ ลำดับสุดท้ายคือการจัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ ($\bar{X}=3.68$)

ตารางที่ 4.6 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ฯ				
1. การให้คำแนะนำ ปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.01	.812	มาก	6
2. การให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.16	.743	มาก	2
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน	4.09	.784	มาก	3
4. การให้ความรู้ด้านการวัด ประเมินผลและประมวลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.07	.762	มาก	5
5. การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.97	.802	มาก	8
6. การประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ	4.17	.736	มาก	1
7. การให้ความรู้ด้านการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน	3.99	.834	มาก	7
8. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูใหญ่และครูต่อสาธารณชน	3.76	.815	มาก	9
9. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกของสถานศึกษา	4.07	.759	มาก	4
รวม	4.03	.783	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม มีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ การประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ การให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.16$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูใหญ่และครูต่อสาธารณชน ($\bar{X}=3.76$)

ตารางที่ 4.7 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
<u>กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ฯ</u>				
1. ส่งเสริมเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.78	.834	มาก	3
2. การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร	3.92	.785	มาก	2
3. การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา	3.95	.757	มาก	1
รวม	3.88	.792	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม มีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X}=3.92$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.78$)

ตารางที่ 4.8 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
จากกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
<u>กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน</u>				
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของโรงเรียนเอกชน	3.94	.813	มาก	5
2. การให้คำปรึกษา แนะนำ ในการบรรจุครูใหญ่และครู อย่างถูกต้องตามระเบียบ	4.01	.752	มาก	3
3. การจัดทำเอกสารคู่มือการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	3.94	.732	มาก	4
4. การตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน	4.13	.659	มาก	2
5. การอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู	4.25	.731	มาก	1
รวม	4.05	.737	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม มีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรกคือ การอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาคือ การตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ($\bar{X}=4.13$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของโรงเรียนเอกชน ($\bar{X}=3.94$)

ตารางที่ 4.9 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
จากหน่วยตรวจสอบภายใน

N = 192

ความต้องการบริการและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D	เกณฑ์	ลำดับ
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>				
1. การให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินของสถานศึกษา	3.77	.779	มาก	3
2. การให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินงบประมาณโครงการต่าง ๆ	3.77	.760	มาก	2
3. การกำหนดเวลาการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า	4.11	.719	มาก	1
รวม	3.88	.753	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม มีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการเป็นลำดับแรก คือ การกำหนดเวลาการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือการให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินงบประมาณโครงการต่าง ๆ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนความต้องการลำดับสุดท้ายคือการให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.77$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ใน 8 งาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจากคำถามปลายเปิดมีผู้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีและการเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ แม่นยำ และมีความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น ควรใช้ระยะเวลาในการอบรมมาก ๆ ด้วย เพื่อความเข้าใจและความถูกต้องของระบบบัญชี (ความถี่ 6)

1.2 ต้องการให้มีการอบรมเกี่ยวกับการรับ – ส่งหนังสือราชการทางคอมพิวเตอร์ เพราะการแจ้งข่าวสารทางคอมพิวเตอร์ต้องชัดเจน รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ มีบางครั้งที่การรับ – ส่ง ทางคอมพิวเตอร์เกิดการล่มของระบบบ่อย ๆ ทำให้ไม่สามารถติดต่อกันได้ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพราะต้องมีการประสานงานกันตลอดเวลา (ความถี่ 4)

1.3 ต้องการให้อำนวยความสะดวกและบริการด้านข้อมูลสารสนเทศและบริการต่าง ๆ ให้รวดเร็วกว่านี้ เพราะบางครั้งการรับ- ส่งเอกสารไม่ทราบว่าจะไปส่งที่ใดก่อน เพราะเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแยกงานได้ชัดเจนทำให้เกิดความสับสน จึงต้องการให้มีประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่มีความรู้ของทุกเรื่อง สามารถตอบคำถามและรับเรื่องต่าง ๆ ได้ทุกเรื่อง (ความถี่ 4)

1.4 การติดต่อสื่อสารควรต้องชัดเจน รวดเร็ว ทันใจ ในการให้บริการทุก ๆ ด้านและมีความเป็นกัลยาณมิตร (ความถี่ 4)

1.5 ต้องการให้มีการส่งมอบเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนโดยการผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (ความถี่ 2)

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งสรุปได้ดังนี้

2.1 ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูโรงเรียนเอกชนด้านการศึกษายุคใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงานของโรงเรียน โดยการจัดอบรมขอให้ เป็นภายในจังหวัดสมุทรปราการเพื่อความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการอบรม (ความถี่ 10)

2.2 ขอให้ส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชน โดยการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู การพัฒนาวิชาชีพ โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีกอย่างน้อยระดับปริญญาตรี โดยอาจจะประสานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในการให้ศึกษาวิชาชีพครูเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้กับนักเรียนและตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (ความถี่ 6)

2.3 ขอให้อำนวยความสะดวกในการขอรับใบประกอบวิชาชีพและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพครู (ความถี่ 4)

2.4 การยกย่องเชิดชูของครูโรงเรียนเอกชนนั้นไม่ค่อยมีความต้องการมากนัก แต่ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงด้านสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าการได้มีโอกาสได้รับการยกย่องเชิดชูในเรื่องของความดีความชอบ (ความถี่ 2)

3. กลุ่มนโยบายและแผน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 ควรให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาโรงเรียนโดยให้ความรู้เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและนำไปพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม คือทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและ ผู้ปกครอง ได้รับประโยชน์พร้อม ๆ กัน และจะต้องมีการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่เป็นประจำด้วย (ความถี่ 4)

3.2 ควรให้คำปรึกษา ชี้แนะ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นด้วย (ความถี่ 4)

3.3 ต้องการคำแนะนำในการวางแผนนโยบายการบริหารงานโรงเรียนให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจมากกว่านี้ และการวางแผนนโยบายต้องตรงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ (ความถี่ 3)

3.4 ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อการพัฒนาและให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาลในการปฏิรูปการศึกษา(ความถี่ 2)

3.5 การกำหนดแผนนโยบายต้องสามารถปฏิบัติได้แล้วเกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อเด็กไทยจะได้รับการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี และเป็นารรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา

3.6 ควรให้เผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหา(ความถี่ 2)

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

4.1 ต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษาติดต่อกับองค์กรต่าง ๆ ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา โดยการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่ยากจน หรือขาดแคลนและเด็กที่ด้อยโอกาส หากเป็นไปได้ขอให้แจกให้ทั่วถึงทุกโรงเรียนเพื่อเด็กจะได้มีกำลังใจและตั้งใจศึกษาเรียนต่อไป (ความถี่ 6)

4.2 ต้องการให้มีการจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือการจัดโครงการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ตามวันสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะนักเรียนระดับอนุบาลแหล่งเรียนรู้ควรจะต้องอยู่ไม่ไกลสามารถเดินทางถึงได้ภายใน 1 ชั่วโมง และมีการจัดพาไปทัศนศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกโรงเรียน (ความถี่ 5)

4.3 ต้องการให้มีการส่งเสริมพัฒนาด้วยกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมพิเศษแก่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและมีการให้คำปรึกษา ชี้แจง ในการดำเนินการอย่างชัดเจน เพื่อความเข้าใจในการดำเนินการ (ความถี่ 5)

4.4 ต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและเข้มแข็ง โดยแบ่งการปฏิบัติเป็นระดับชั้นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของแต่ละโรงเรียนแต่ละระดับชั้น เพื่อการศึกษาจะมีคุณภาพมากขึ้น นักเรียนมีจริยธรรม มีระเบียบวินัยมากกว่าปัจจุบัน (ความถี่ 3)

4.5 ต้องการให้มีการจัดการศึกษาและส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการแจกเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กให้มีความสามารถมากขึ้นไปอีก (ความถี่ 1)

5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

5.1 ต้องการให้มีการนิเทศและให้ความรู้ เสนอแนะในเรื่องการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งด้านอื่น ๆ ของครู และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดเป็นปฏิทินในการไปนิเทศให้โรงเรียนทราบล่วงหน้า ปัจจุบันศึกษานิเทศก์มีปริมาณไม่เพียงพอต่อการออกนิเทศโรงเรียนต้องการให้มีการออกนิเทศมากขึ้น หากเป็นไปได้ขอให้มีการนิเทศกันเอง เช่นครูที่อยู่โรงเรียนใกล้ ๆ กัน (ความถี่ 7)

5.2 ต้องการคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนหรือจัดอบรมเทคนิคใหม่ ๆ ให้แก่ครูเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะยังมีครู

บางส่วนที่ยังไม่ค่อยมีความชำนาญการในด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในเชิงปฏิบัติ หรือการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงควรจะได้รับคำปรึกษา หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น (ความถี่ 7)

5.3 ต้องการคำปรึกษาและคำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนการสอน ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน รวมทั้งหากเป็นไปได้ควรจะให้มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทุกคนทราบเพื่อนำไปใช้พัฒนาตัวนักเรียนและครู ให้การเรียนการสอนดียิ่งขึ้น (ความถี่ 5)

5.4 ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้แก่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้มีความรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน และเป็นการเตรียมพร้อมรับการประเมินภายนอก (ความถี่ 5)

5.5 ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาโรงเรียนและหากมีการแสดงผลงานทางวิชาการ ขอให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนต่อสาธารณชน เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครู (ความถี่ 2)

5.6 ต้องการให้สนับสนุนหนังสือเรียนหรือ เอกสารเสริมความรู้ต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอนให้แก่ครูและโรงเรียนอย่างทั่วถึง (ความถี่ 2)

5.7 ขอให้มีการให้ความรู้ในเรื่องของการวัดประเมินผลการเรียนในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการวัดผลในขณะนี้และเป็นไปอย่างต่อเนื่องพร้อมกับจัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา (ความถี่ 1)

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

6.1 ต้องการให้มีการตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะกับโรงเรียนจะได้นำไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น (ความถี่ 4)

6.2 ต้องการความรู้และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพในหลายรูปแบบ โดยให้มีความรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันอย่างหลากหลาย (ความถี่ 4)

6.3 ต้องการให้มีการส่งเสริมเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ครู เพื่อนำไปใช้กับการเรียนการสอน โดยอาจจะเป็นการอบรมแนะนำในระดับกลุ่มโรงเรียน (ความถี่ 3)

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

7.1 ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของโรงเรียนเอกชนจะได้ทราบทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียน หรืออาจจะจัดเป็นคู่มือการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ทราบทุกโรงเรียน (ความถี่ 4)

7.2 ขอให้การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูมีการอำนวยความสะดวกให้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้ก็เร็วและหากเป็นไปได้ขอให้เร็วกว่านี้ (ความถี่ 3)

7.3 ต้องการให้มีบริการรับ-ส่ง หนังสือจากโรงเรียนถึงเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดให้มีศูนย์กลางใกล้ ๆ กับโรงเรียน เพราะการเดินทางจากโรงเรียนซึ่งอยู่คนละฝั่งแม่น้ำไกลมากบางครั้งมีเรื่องติดต่อกันที่จำเป็นต้องประสานภายในวันนั้นเพื่อให้ทันการต้องเสียเวลาในการเดินทาง (ความถี่ 2)

7.4 ขอให้มีการอบรมครูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน และขอให้ดูแลการบริการ การให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลาในเรื่องต่าง ๆ (ความถี่ 2)

7.5 ขอให้มีการอบรมครูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน (ความถี่ 1)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

8.1 ต้องการความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและค่าใช้จ่ายในโครงการต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร (ความถี่ 4)

8.2 การใช้งบประมาณและการติดตามผลการนำงบประมาณมาใช้ทำโครงการหรืออื่น ๆ ต้องการให้มีการตรวจติดตามเพราะไม่มีความรู้ในด้านการทำบัญชีของโรงเรียนเอกชนมากนัก เนื่องจากไม่มีครูที่จบด้านบัญชีโดยตรงทำให้ไม่สามารถทำได้อย่างถูกต้อง จึงต้องการคำปรึกษา แนะนำ (ความถี่ 4)

8.3 ต้องการให้มีการกำหนดเวลาการตรวจสอบให้ชัดเจนแน่นอนและควรแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้าเพื่อจะได้เตรียมเอกสารไว้ตรวจให้สะดวกทั้งสองฝ่าย (ความถี่ 2)

8.4 ต้องการให้จัดวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่องการทำบัญชีการเงิน และงบประมาณต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากรที่ทำเรื่องดังกล่าวเพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจได้มากขึ้น (ความถี่ 1)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ จากกรอบงาน 8 งาน คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ จากกรอบงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้จัดการ จำนวน 9 คน ครูใหญ่ จำนวน 39 คน ครูรับผิดชอบงานด้านบุคคล จำนวน 49 คน ครูรับผิดชอบงานด้านวิชาการ จำนวน 47 คน ครูรับผิดชอบงานการเงิน จำนวน 48 คน รวม 192 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูแบบมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ระเบียบ กฎหมาย บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 48 ข้อ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและแก้ไข จากนั้นจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาแบบสอบถาม เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปทดลองใช้ กับโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5.2.3 การส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 204 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนนำตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.12

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สำหรับข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำมาวิเคราะห์และสรุปเสนอเป็นความเรียง

5.3 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใน 8 งาน ประกอบด้วย กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน สรุปผลการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นครูใหญ่ ส่วนครูผู้ที่รับผิดชอบในงานแต่ละงาน ตอบแบบสอบถามในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

5.3.1 กลุ่มอำนาจการ

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มอำนาจการ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง 2 ลำดับแรก คือให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา และการให้ความรู้ แนะนำแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน

5.3.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ซึ่ง 2 ลำดับแรก คือการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อและการจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

5.3.3 กลุ่มนโยบายและแผน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มนโยบายและแผน อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือการอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ในการบริหารงานโรงเรียน และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

5.3.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

5.3.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือ การประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และการให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3.6 กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือ การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา และการเยี่ยม โรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร

5.3.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และการตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน

5.3.8 หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความต้องการบริการและการสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือ การกำหนดเวลาการตรวจสอบที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า และการให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินงบประมาณ โครงการต่าง ๆ

5.4 สรุปผลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

5.4.1 กลุ่มอำนวยการ

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มอำนวยการมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีและการเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะแม่นยำ และมีความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น ควรมีระยะเวลาในการอบรมยาวขึ้นด้วย เพื่อความเข้าใจและความถูกต้องของระบบบัญชี และมีความต้องการให้มีการอบรมการรับ – ส่ง หนังสือนิติราชการทางคอมพิวเตอร์เพราะการแจ้งข่าวสารทางคอมพิวเตอร์ต้องชัดเจน รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ พร้อมกับมีความต้องการให้อำนวยความสะดวกและการบริการด้านข้อมูลสารสนเทศและการบริการต่าง ๆ ให้รวดเร็ว เพราะการสื่อสารต้องชัดเจน ทันท่วงทีในการบริการทุก ๆ ด้านและมีความเป็นกัลยาณมิตร

5.4.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูโรงเรียนเอกชนด้านการศึกษายุคใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงานของโรงเรียน โดยการจัดอบรมขอให้เป็นภายในจังหวัดสมุทรปราการเพื่อความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการอบรม พร้อมกันนี้ขอให้ส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชน โดยการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาวิชาชีพครู โดยการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีกอย่างน้อยระดับปริญญาตรี โดยอาจประสานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในการให้ได้รับการศึกษาวิชาชีพครูเพื่อนำความรู้ไปใช้กับนักเรียนและตนเอง พร้อมกันนี้ขอให้อำนวยความสะดวกในการติดต่อขอขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพ

5.4.3 กลุ่มนโยบายและแผน

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มนโยบายและแผนให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาโรงเรียน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและนำไปพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม คือทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและ ผู้ปกครอง ได้รับประโยชน์พร้อม ๆ กัน และจะต้องมีการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่เป็นประจำด้วย และขอคำปรึกษา ชี้แนะเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และต้องการคำแนะนำในการวางแผนนโยบายการบริหารงานโรงเรียนให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในการวางแผนนโยบายให้ตรงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

พร้อมกับขอให้จัดการอบรมเพื่อการพัฒนาและให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาลในการปฏิรูปการศึกษา และขอให้กำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้แล้วเกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อเด็กไทยจะได้รับการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี และเพื่อเป็นการรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา

5.4.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาติดต่อกับองค์กรต่าง ๆ ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา โดยการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่ยากจน หรือขาดแคลนและเด็กที่ด้อยโอกาส หากเป็นไปได้ขอให้แจกให้ทั่วถึงทุกโรงเรียนเพื่อเด็กจะได้มีกำลังใจและตั้งใจศึกษาการเรียนต่อไป และต้องการให้มีการจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือการจัดโครงการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ตามวันสำคัญต่าง ๆ และมีการจัดพาไปอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึงทุกโรงเรียน พร้อมทั้งให้มีการพัฒนากิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมพิเศษแก่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและเข้มแข็ง โดยแบ่งการปฏิบัติเป็นระดับให้ตรงกับความต้องการกับความต้องการของแต่ละโรงเรียนเพื่อการศึกษาจะมีคุณภาพมากขึ้น นักเรียนจะมีจริยธรรม มีระเบียบวินัยมากกว่าปัจจุบัน และมีความต้องการให้มีการจัดการศึกษาและส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ

5.4.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ให้มีการนิเทศและให้ความรู้ เสนอแนะในเรื่องการจัดการเรียน การสอน รวมทั้งด้านอื่น ๆ ของครู และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดเป็นปฏิทินในการไปนิเทศให้โรงเรียนทราบล่วงหน้า ปัจจุบันศึกษานิเทศก์มีปริมาณไม่เพียงพอต่อการออกนิเทศโรงเรียนต้องการให้มีการออกนิเทศมากขึ้น หากเป็นไปได้ขอให้มีการนิเทศกันเอง เช่นครูที่อยู่โรงเรียนใกล้ ๆ กัน พร้อมทั้งต้องการคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยขอให้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนหรือจัดอบรมเทคนิคใหม่ ๆ ให้แก่ครูเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน หรือการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงควรจะได้รับคำปรึกษา แนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนการสอน รวมทั้งหากเป็นไปได้ควรจัดให้มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทุกคนทราบเพื่อนำไปใช้พัฒนาตัวนักเรียนและครูให้การเรียนการสอนดียิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนทราบอย่างทั่วถึง

และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้มีความรู้และความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นการเตรียมรับการประเมินภายนอก

5.4.6 กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามีการตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะกับโรงเรียนจะได้นำไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น พร้อมทั้งต้องการความรู้ และคำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพในหลายรูปแบบ ให้มีความรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมพร้อมทั้งมีการเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันอย่างหลากหลาย และต้องการให้มีการส่งเสริมเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ครูเพื่อนำไปใช้กับการเรียนการสอน

5.4.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของโรงเรียนเอกชนเพื่อทราบและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียนหรืออาจจัดเป็นคู่มือการบริหารโรงเรียนเอกชน และต้องการให้มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูมีการอำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้ก็เร็วแล้วหากเป็นไปได้ขอให้เร็วกว่านี้ และต้องการให้มีบริการรับ-ส่ง หนังสือจากโรงเรียนถึงเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดให้มีศูนย์กลางใกล้ ๆ กับโรงเรียน เพราะเดินทางจากโรงเรียนมาไกลอยู่คนละฝั่งแม่น้ำ ซึ่งบางครั้งมีเรื่องด่วนที่ต้องประสานงานภายในวันนั้น และขอให้มีการอบรมดูงานนอกสถานที่เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน

5.4.8 หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้หน่วยตรวจสอบภายในให้ความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงบประมาณการเงินการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและค่าใช้จ่ายในโครงการต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร และต้องการให้มีการตรวจติดตามการใช้งบประมาณและการติดตามผลการนำงบประมาณมาใช้ทำโครงการหรืออื่น ๆ เพราะไม่มีความรู้ในด้านการทำบัญชีของโรงเรียนเอกชนเนื่องจากไม่มีครูที่จบด้านบัญชีโดยตรงทำให้ไม่สามารถทำได้อย่างถูกต้องพร้อมกันนี้ต้องการให้มีการกำหนดเวลาการตรวจสอบให้ชัดเจนและควรแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมเอกสารไว้ให้ตรวจและต้องการให้จัดวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องการทำบัญชีการเงิน และงบประมาณต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากรที่ทำเรื่องดังกล่าวเพื่อจะได้มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

5.5 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการใน 8 กลุ่มงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทั้ง 8 กลุ่มงานมีข้อค้นพบคือผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา และการให้ความรู้แนะนำแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อและจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบันรวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียน และการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิวัฒนาการวิทยาศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจการนักเรียนของสถานศึกษา มีการประสานงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และการให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งมีการเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร และให้มีการอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู มีการตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน โดยการกำหนดเวลาการตรวจสอบที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้าและการให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบและติดตามผลการใช้เงินงบประมาณโครงการต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องและแตกต่างจากหลักการ แนวคิด เอกสาร ระเบียบ กฎหมาย บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

5.5.1 กลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการพบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา เนื่องจากต้องนำเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนไปจ่ายเป็นเงินเดือนครู และบุคลากรโรงเรียน และหากมีเหลือจึงจะนำพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:204-209) ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นมีระบบบริหารการศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจและให้มีการอุดหนุนแก่สถานศึกษาเอกชน โดยการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการพัฒนาและมาตรการสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) และยังมีผู้บริหารและครู

โรงเรียนเอกชนซึ่งมีความต้องการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีและการเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ แม่นยำ และมีความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น และควรมีระยะเวลาในการอบรมยาวขึ้นด้วย เพื่อความเข้าใจและความถูกต้องของระบบบัญชี

5.5.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อ ซึ่งการส่งเสริมการบริหารบุคคลโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับที่ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538:5) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา ชำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และต้องให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูโรงเรียนเอกชนด้านการศึกษายุคใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของครู และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงานของโรงเรียนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2529:105 -109) กล่าวว่างานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ต้องเกี่ยวกับตัวครู งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน งานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และระบบนิเทศนักเรียน

5.5.3 กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการการอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ของกลุ่มงานที่จะต้องให้ความรู้และอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีแก่โรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนนำไปปฏิบัติในโรงเรียนตามแผนปฏิบัติการที่สำนักงานเขตพื้นที่กำหนดไว้ และผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการคำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาโรงเรียน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นไปตามแผนงานและโครงการการดำเนินงานเชิงรุกที่แสดงถึงการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) โดยให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนมีความสอดคล้องและแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและกำกับกำกับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

5.5.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดังที่ Murphy and others (อ้างถึงในกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 59) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการต้องวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน ประเมินและติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใช้

เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ การเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการประสานกันในเรื่องของหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และมีความต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษาติดต่อกับองค์กรต่างให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา โดยการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่ยากจน หรือขาดแคลนและเด็กที่ด้อยโอกาส หากเป็นไปได้ขอให้แจกให้ทั่วถึงทุกโรงเรียนเพื่อเด็กจะได้มีกำลังใจและตั้งใจศึกษาการเรียนต่อไป ในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นภารกิจหน้าที่อย่างหนึ่งของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งต้องจัดสวัสดิการ และกองทุนเพื่อการศึกษาในการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการและมีความสามารถพิเศษ โดยส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมจัดสรรทุนและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ดังหลักการมีส่วนร่วมตามแนวปฏิบัติการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ (ปรัชญา เวสารัชช,2545:17-20) ให้มีส่วนร่วมจากภายนอก อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ องค์กรที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและอื่น ๆ พร้อมกันนี้ (ปรัชญา ไชโย,2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมในการบริหารทางการศึกษา ตามทัศนะของสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการนำองค์กร สมาชิกเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการนำองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำโครงการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรบริหารส่วนตำบลกับโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งถือว่าเป็น การมีส่วนร่วมขององค์กรอย่างหนึ่ง

5.5.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการการประสานงานในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งตรงกับกำหนดขอบข่ายภารกิจที่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติและรับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ,2546:174-181) โดยการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนจัดอบรมครูผู้สอน ให้มี ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ส่วน Ebel Robert (อ้างถึงใน พิไล จิร ไกรศิริ,2543:52) สรุปเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่าต้อง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการโดยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เหมาะสม ทั้งจะต้องมี การประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ พร้อมกันนี้ยังมีความ ต้องการคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจจัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนหรือจัดอบรมเทคนิคใหม่ ๆ ให้แก่ครูเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่ง Chester Noltle (อ้างถึงใน พิไล จิร ไกรศิริ, 2543:52) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการ พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมี

สมรรถภาพสูง ต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ค่อยมีความชำนาญการในด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในเชิงปฏิบัติหรือการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงควรจะได้รับคำปรึกษาหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น และให้มีการนิเทศและให้ความรู้ เสนอแนะในเรื่องการจัดการเรียน การสอน รวมทั้งด้านอื่น ๆ ของครู และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดเป็นปฏิทินในการไปนิเทศให้โรงเรียนทราบล่วงหน้า

5.5.6 กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแนวทางการปฏิบัติของข้าราชการที่ (โกวิท ประมวลพฤษย์, 2540:106-109) กล่าวว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการแสดงผลงานและการเผยแพร่ผลงานให้กว้างขวางต่อไป การประชาสัมพันธ์ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือประชาชนได้รับรู้เรื่องราวข่าวสารอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกันและนอกจากนั้นเป็นการสร้างความเข้าใจแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือองค์กรจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย พร้อมกันนี้ยังมีความต้องการความรู้และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพในหลายรูปแบบ โดยให้มีความรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันอย่างหลากหลายดังที่ (บุญรอด โบริ์เสวีวงศ์, 2540:98-99) ได้กล่าวว่างานหลักของหน่วยงานราชการต่าง ๆ คือบริการ ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์องค์กรที่อยู่รอดได้ต้องปรับเปลี่ยนให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วแต่ระบบของข้าราชการยังขาดความคล่องตัวในการบริหาร แต่ระบบสื่อสารข้อมูลเปลี่ยนไปทำให้ประชาชนเปลี่ยนแนวคิดมาเป็นผู้เรียกร้องบริการที่มีคุณภาพให้รวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้

5.5.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูให้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการนี้เป็นการบริการอย่างหนึ่งของกลุ่มงานนี้ซึ่งถือว่าเป็นงานอันดับแรกที่ต้องดำเนินการตามความต้องการเป็นไปตาม (บุญรอด โบริ์เสวีวงศ์, 2540:98-99) ได้กล่าวว่าการบริการที่ดีจะต้องสร้างการบริการใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการจัดให้บริการขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็วกว่าเดิมเพราะเงินเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของทุกคน ดังนั้นทำให้ทุกคนจึงมีความต้องการความรวดเร็วให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการ

พัฒนาการบริการให้มีความรวดเร็ว โดยการนำระบบคอมพิวเตอร์มาดำเนินการขอเบิกจ่ายเงินให้มีความถูกต้อง สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้นไป ส่วนความต้องการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ของโรงเรียนเอกชนเพื่อทราบทั่วกัน เพื่อจะนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียน หรืออาจจะจัดเป็นคู่มือการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ทราบทุกโรงเรียนนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการ

5.5.8 หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการพบว่าผู้บริหาร และครู โรงเรียนเอกชนต้องการกำหนดเวลาการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษา ทราบล่วงหน้า ซึ่ง William T. Greenwood (อ้างถึงในวันชัย อยู่สำแดงกิจ, 2538) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารงานทั่วไปควรมีปัจจัยในการบริหารซึ่งหนึ่งในปัจจัยคืออำนาจหน้าที่(Authority) และเวลา(Time) สิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหารงานคืออำนาจหน้าที่และเวลา ถ้าหากขาดอำนาจหน้าที่แล้วย่อมไม่สามารถดำเนินการได้ แต่หากขาดเรื่องกำหนดเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอกับลักษณะงานแล้วการบริหารงานก็ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ส่วนความต้องการความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดทำค่าใช้จ่ายโครงการต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง พร้อมกันนี้ต้องการให้มีการตรวจติดตามผลการนำงบประมาณไปใช้ทำโครงการต่าง ๆ หรืออื่น ๆ โดยการตรวจให้เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร และเป็นไปตามแนวปฏิบัติการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรัชญาเวสารัชช์ (2545:17 -20) ตามหลักประสิทธิผลคือการทำงานต้องถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์และใช้งบประมาณอย่างประหยัด ซึ่งอยู่ที่คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่คล่องและการกำกับดูแลที่ดี

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบริการและการสนับสนุนผู้บริหาร และครู โรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จาก 8 งาน มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การบริการและการสนับสนุนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ดังนี้

(1) **กลุ่มอำนาจการ** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา ซึ่งในปัจจุบันนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเบิกจ่ายเงินอุดหนุนและเงินต่าง ๆ ให้โรงเรียนโดยการโอนเงินเข้าบัญชีของโรงเรียนโดยตรง หากการเบิกจ่ายไม่ตรงกำหนดเวลาอาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดส่งข้อมูลที่จะขอเบิกไม่ถูกต้องหรือล่าช้า หากกรณีนี้

เกิดจากโรงเรียนเองซึ่งต้องให้โรงเรียนแก้ไขปรับปรุงให้ตรงตามกำหนดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้ แต่หากเป็นกรณีทีล่าช้าเกิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถโอนเงินเข้าบัญชีโรงเรียนได้ตามกำหนดเนื่องจากเงินงบประมาณไม่เพียงพอต่อการเบิกจ่ายให้กับโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานควรต้องตรวจสอบเงินงบประมาณของเงินดังกล่าวนี้เพื่อเตรียมพร้อมไว้ให้เพียงพอ เพราะเงินอุดหนุนที่โรงเรียนได้รับต้องนำไปจ่ายเป็นเงินเดือนของครู ซึ่งบางครั้งหากไม่ตรงเวลาทำให้โรงเรียนต้องไปจัดหาจากแหล่งอื่นมาเพื่อจ่ายให้แก่ครูก่อน จึงถือเป็นเรื่องสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ในส่วนของการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบัญชีและการเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนได้ทราบถึงระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยอาจจัดให้ปีละครั้งและขอเก็บเงินเล็กน้อยเพื่อสมทบกับงบประมาณที่มีให้ไม่เพียงพอต่อการจัดอบรมโรงเรียนมีความยินยอมที่จะจ่ายหากจะได้รับความรู้ที่มีความถูกต้อง ซึ่งเป็นการไม่เสียเวลาที่จะต้องแก้ไขงานที่ผิดพลาดในภายหลัง

(2) **กลุ่มบริหารงานบุคคล** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อเพราะในปัจจุบันครูทุกคนต้องจบการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรีเนื่องจากต้องไปทำใบประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นครูที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือทางการศึกษาต้องไปดำเนินการให้เรียบร้อยก่อน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ประสานงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีซึ่งได้จัดโควตาให้กับผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่มีวุฒิทางการศึกษาไปศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต หากเป็นไปได้ควรส่งเสริมครูซึ่งยังไม่มีวุฒิทางการศึกษาได้ศึกษาต่อด้วยเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน สำหรับการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนด้านการศึกษายุคใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงานโรงเรียนนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้เสนอของงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือบริษัทที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษา โดยเมื่อได้รับงบประมาณมาแล้วอาจจัดอบรมภายในสำนักงานโดยใช้ห้องประชุมของสำนักงานเพื่อเป็นการประหยัดและไม่ต้องเก็บเงินค่าใช้จ่ายในการอบรม แต่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดแก่นักเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

(3) **กลุ่มนโยบายและแผน** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียน เพราะปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีที่

ต้องมีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้ ดังนั้นทุกโรงเรียนจึงต้องมีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้ในการปฏิบัติงานและเก็บข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อการบริหารในด้านต่าง ๆ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคควรสนับสนุนตามความต้องการโดยการจัดแผนปฏิบัติงานให้มีโครงการจัดอบรมและให้ความรู้ในเรื่องระบบสารสนเทศทำให้โรงเรียนได้มีความรู้และนำไปปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อความสะดวกกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหากต้องการให้โรงเรียนจัดส่งข้อมูลให้ได้อย่างรวดเร็วสำหรับการแนะนำให้คำปรึกษาในการพัฒนาโรงเรียนโดยให้ความรู้เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนรวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคควรให้ความรู้ในเรื่องของการทำแผนกลยุทธ์ให้กับโรงเรียนอาจเป็นปีละครั้งเพราะในแต่ละปีงานในสำนักงานต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อให้มีความเหมาะสม จึงควรให้โรงเรียนมารับทราบจะได้้นำแผนกลยุทธ์ไปปรับให้เข้ากับแผนงานของโรงเรียนและของสำนักงานและให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นด้วย

(4) **กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพราะโรงเรียนเอกชนคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ หากนักเรียนที่จบการศึกษาออกมาแล้วอ่านหนังสือไม่ค่อยออก เขียนหนังสือไม่ค่อยถูกต้องเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไม่ดีทำให้ผู้ปกครองจะบอกต่อ ๆ กันไม่นำบุตรหลานของตนเองมาเข้าเรียนทำให้จำนวนนักเรียนลดลง ดังนั้นโรงเรียนเอกชนทุกแห่งจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตนเองตลอดเวลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรส่งเสริมโดยการจัดอบรมเรื่องงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น สำหรับการสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคควรติดต่อองค์กรการกุศล ผู้มีจิตศรัทธาในการบริจาคบริษัท ห้างร้าน โรงงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมเพื่อให้มาสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่เด็กที่ยากจน ขาดแคลน และเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยอาจจัดสรรทุนการศึกษาให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน เพราะโรงเรียนเอกชนก็ยังมีเด็กประเภทดังกล่าวอยู่เกือบทุกโรงเรียน จึงเห็นควรให้มีการจัดสรรทุนที่มีความหลากหลายและทั่วถึงกันเพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนและเป็นขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่เป็นหวังในอนาคตของประเทศของเรา

(5) **กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการและการให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สิ่งดังกล่าวเป็นหน้าที่

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะส่งเสริมงานด้านวิชาการให้แก่โรงเรียน โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในด้านนี้ เนื่องจากกลุ่มงานนี้มีศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้ความรู้ได้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรจัดแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อให้ครูได้นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดหรือปฏิบัติโดยตรงกับนักเรียนจะได้เป็นการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้ดีขึ้น สำหรับการนิเทศและให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษา การทำแผนการเรียนการสอน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการแนะนำการทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อเป็นสิ่งที่ดึงดูดในการเรียน เพราะในปัจจุบันครูสามารถสอนนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายหากมีสื่อการเรียนการสอนที่ดีเรียนแล้วเกิดความสุข ไม่เบื่อหน่าย มีความเข้าใจในการเรียน ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการสอน ส่วนการนิเทศควรมีการกำหนดเวลาโดยจัดเป็นปฏิทินในการออกนิเทศให้โรงเรียนทราบล่วงหน้าเป็นภาคการศึกษาที่แน่นอนว่าในแต่ละเดือนจะทำการนิเทศในเรื่องใด ซึ่งจะทำให้โรงเรียนทราบและเตรียมพร้อมในการที่จะรับการนิเทศเพราะหากมีปัญหาจะได้เตรียมข้อคำถามไว้สอบถามเพื่อความเข้าใจและจะได้นำไปปฏิบัติที่ถูกต้อง

(6) **กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ในปัจจุบันการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูลทุกอย่างต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การเผยแพร่ข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการรับรู้ของทั้งโรงเรียนและประชาชนทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรมีบริการการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เพราะหากผู้มารับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็วเป็นที่พึงพอใจถือว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนการที่จะออกตรวจเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนแบบกัลยาณมิตร โดยการจัดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานกำหนดให้ออกตรวจเยี่ยมภาคเรียนละครั้ง ซึ่งอาจทำแผนร่วมกับกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนที่ต้องออกตรวจการขอรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว หรือกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่ออกนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่โรงเรียน โดยอาจกำหนดในเดือนมิถุนายนและเดือนพฤศจิกายนของทุกปี เพื่อจะได้แนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ แก่โรงเรียน ซึ่งเป็นการดีทั้งสองฝ่าย คือ โรงเรียนและสำนักงานที่สามารถบูรณาการงานเข้าด้วยกัน และเป็นการประหยัดเวลาในการออกตรวจและมีการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือทั้งสองฝ่าย จะเป็นที่พึงพอใจแก่โรงเรียนที่จะเตรียมต้อนรับคณะทำงานในครั้งเดียวกัน ไม่ต้องเสียเวลาโรงเรียนที่จะต้องคอยเตรียมต้อนรับแต่ละคณะที่มาไม่พร้อมกัน

(7) **กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูให้รวดเร็วกว่าเดิม ซึ่งในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้กับผู้ขอเบิกโดยการโอนเงินเข้าบัญชีโดยตรงแล้ว หากการล่าช้าอาจเกิดจากขั้นตอนในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งเดิมการเบิกจ่ายเงินผู้ว่าราชการมอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดทำการแทนจะเบิกจ่ายได้ทันที แต่เมื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระเบียบกฎหมายไม่มอบอำนาจให้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจลงนาม แต่ต้องให้ผู้ว่าราชการเป็นผู้มีอำนาจลงนามทำให้เกิดการล่าช้าหรืออาจเป็นเพราะเงินงบประมาณที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการเบิกต้องรอการโอนให้จากกระทรวงทำให้เกิดการล่าช้าโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติผู้ที่มีหน้าที่จะไม่ให้เงินงบประมาณขาดเมื่อเห็นว่าเหลือน้อยก็จะทำหนังสือแจ้งกระทรวงให้โอนให้เร็วที่สุดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมากเท่าที่จะทำได้ สำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของโรงเรียนเอกชนให้ทราบและเป็นแนวปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนทราบถึงระเบียบและกฎหมายที่ออกมาใหม่ โดยการจัดทำเป็นคู่มือแจกให้โรงเรียนเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ในการอบรมอาจกำหนดในช่วงปิดภาคเรียนระหว่างเดือนเมษายนหรือพฤษภาคม เพราะจะไม่เป็นการเสียเวลาในการเรียนการสอนของโรงเรียนและมีความสะดวกแก่ผู้บริหารและครูจะได้จัดเตรียมผู้ที่จะเข้าร่วมอบรมให้พร้อม

(8) **หน่วยตรวจสอบภายใน** ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการที่จะออกตรวจสอบพร้อมทั้งมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้จะมีปฏิทินการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งหากจะไปตรวจสอบโรงเรียนใดจะจัดส่งกำหนดการให้กับโรงเรียนทราบล่วงหน้าทุกครั้งซึ่งการแจ้งส่งให้ทั้งทางรับ-ส่งคอมพิวเตอร์และแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือใส่ในช่องโรงเรียน นอกจากมีงานอื่น ๆ ที่มีความสำคัญที่ต้องปฏิบัติก่อนก็จะเลื่อนการตรวจออกไปแต่ก็จะแจ้งให้โรงเรียนทราบว่ามีการเลื่อนการตรวจสอบ เพราะผู้ที่จะไปตรวจสอบทราบว่าต้องมีการจัดเตรียมเอกสารข้อมูลที่จะให้ตรวจ ดังนั้นการตรวจสอบที่กำหนดเวลาให้ทราบที่แน่นอนจึงเป็นสิ่งที่ดีสำหรับโรงเรียนที่จะเตรียมพร้อมการรับตรวจ ส่วนการให้ความรู้ การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อาจจัดอบรมร่วมกับกลุ่มอำนวยการที่ให้ความรู้เรื่องของการทำบัญชี ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ทำคู่กันเพราะกลุ่มอำนวยการเป็นผู้จ่ายเงิน หน่วยตรวจสอบจะเป็นผู้ตรวจสอบการใช้จ่าย จึงสามารถอบรมร่วมกันได้ โดยอาจจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียนนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

นอกจากข้อเสนอแนะในแต่ละหน่วยงานปฏิบัติแล้วจากการวิจัยพบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่การศึกษา จึงมีข้อเสนอในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. ควรจัดให้มีสัมมนาในพื้นที่การศึกษา โดยรวบรวม ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการให้ความรู้ การส่งเสริมการบริหารและการพัฒนาแก่โรงเรียนเอกชนในพื้นที่การศึกษาแก่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องของโรงเรียนเอกชนเพื่อเป็นการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นไป

2. ควรจัด โครงการพัฒนาให้ความรู้ในเรื่องของการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษา โดยการจัดร่วมกันระหว่างกลุ่มอำนวยการ และหน่วยตรวจสอบภายใน เพราะกลุ่มอำนวยการเป็นผู้ให้เบิกเงิน และหน่วยตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานที่ต้องประสานงานกัน โดยให้ความรู้ร่วมกันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความรู้ดีขึ้น โดยควรจัดให้ความรู้แก่ครูผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการหรือการเงินของโรงเรียนจะทำให้เกิดความเข้าใจและจัดทำเอกสารได้ถูกต้อง

3. การจัดทำโรงเรียนพระราชทาน โครงการครูต้นแบบ และการจัดหาทุนการศึกษา ให้กับนักเรียน โดยการจัดร่วมกันระหว่างกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาและกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เพราะกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามีศึกษานิเทศก์ซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ช่วยเหลือได้ในเรื่องการศึกษา คัดเลือก และให้ความรู้ของกลุ่มสาระการเรียนต่าง ๆ ของสถานศึกษาควรเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้นไปการจัดให้ความรู้ควรจัดให้แก่ครูที่รับผิดชอบด้านวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนเพื่อจะให้เห็นความสำคัญของการศึกษาและตัวนักเรียน

4. การจัดโครงการโรงเรียนเครือข่าย และโครงการระบบดูแลนักเรียน โดยการจัดร่วมกันระหว่างกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เพราะกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเป็นกลุ่มซึ่งมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำแนะนำ ปรีกษาในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนก็สามารถให้ความรู้ในเรื่องของการดูแลนักเรียนและอื่น ๆ ให้กับสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม

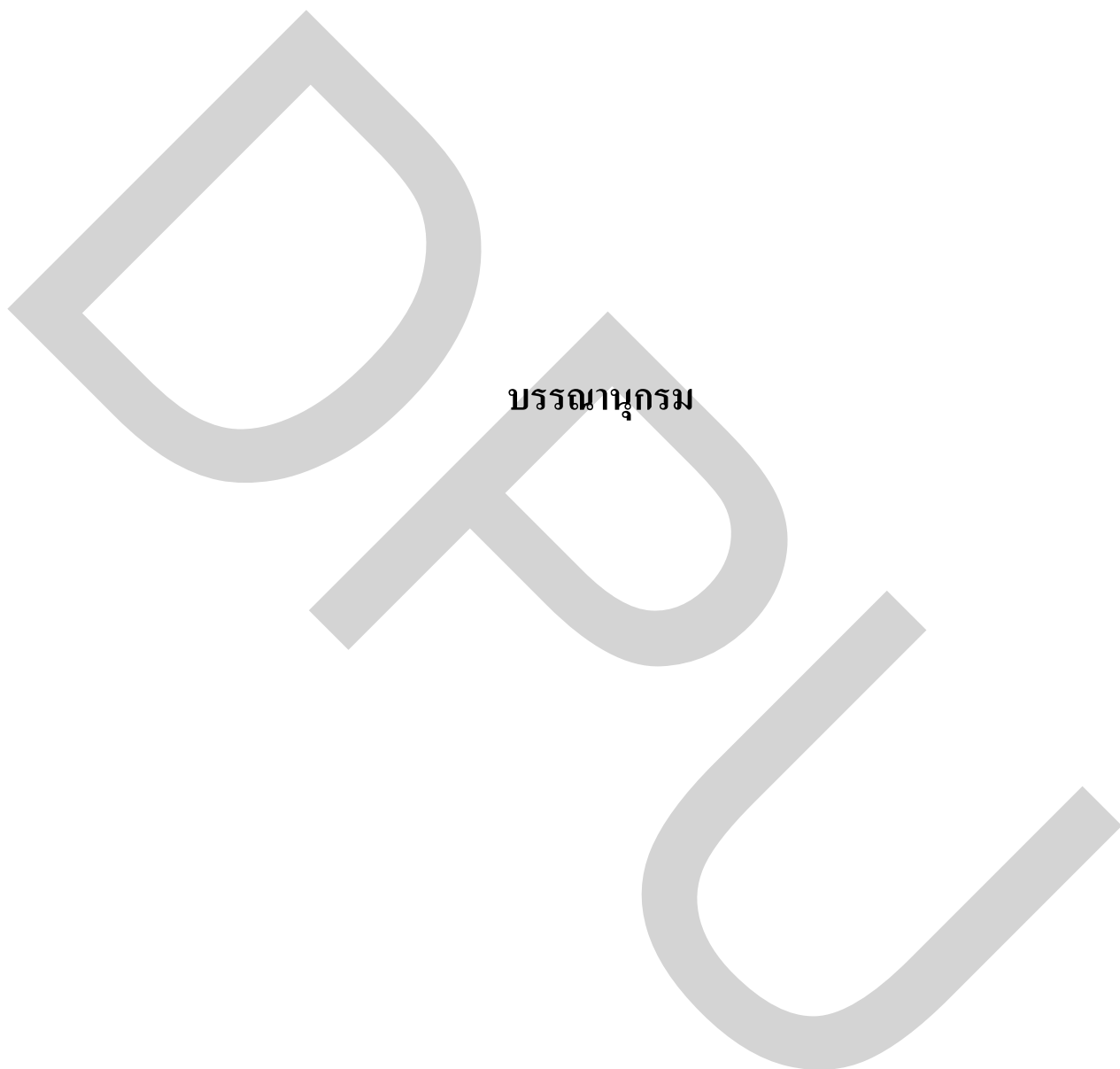
5.6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในอนาคต

จากการวิจัยพบว่าน่าจะมีเรื่องวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่ได้ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาดำเนินการวิจัยดังนี้

(1) ศึกษาการบริการและการสนับสนุนโรงเรียนภาครัฐจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

(2) ศึกษาสภาพปัญหาของการบริการและการสนับสนุนโรงเรียนภาครัฐและเอกชน
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546 ข). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ**

พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.

โกวิท ประมวลพฤกษ์. (2540). **ผ่านเบญจเพส (BEYOND A QUARTER OF A CHETURY)**.

กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2535). **20 ปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา**

เอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประชาชน.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540 ก). **การปฏิรูปการศึกษาของประเทศ**

สาธารณรัฐเกาหลี. กรุงเทพฯ: ที. พี. พรินท์.

_____. (2540 ข). **การปฏิรูปการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน**.

กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.

_____. (2540 ค). **การปฏิรูปการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น**. กรุงเทพฯ:

อรรถผลการพิมพ์.

คณะกรรมการขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2549). **แนวปฏิบัติการประเมินความสำเร็จในการ**

ดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเลิศ (Center of Excellence) ในการบริหาร
จัดการและการให้บริการ ปีงบประมาณ 2549 (อัดสำเนา). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

จรัส นองมาก. (2525). **การบริหารงานธุรการ**. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียน

ประถมศึกษา. หน่วยที่ 4. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

คณัย เทียนพูน. (2545). **นวัตกรรมบริการลูกค้า**. กรุงเทพฯ: ดีดี แอนด์ บี พรินติ้ง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2532). **การวิจัยเบื้องต้น**. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา...เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต.

พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ.

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2529). การบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

วิเชียร แก้วงาม. (2542). การศึกษาทางการบริการและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์แอนดริ์ฟลิชชิง .

วิทยา ดำนักรกุล. (2545). บริการบานใจ. กรุงเทพฯ: มติชน.

_____. (2547). หัวใจการบริการสู่ความสำเร็จ: The Heart of Service. กรุงเทพฯ:

ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สมชาติ กิจยรรยง. (2546). ศิลปะการต้อนรับที่ประทับใจ. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ.

สมิต สัจฉกร. (2543). การต้อนรับและการบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สายธาร.

บทความ

กลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (2547, มกราคม - กุมภาพันธ์).

“โครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ.” วารสารครูเชียงใหม่, ปีที่ 11, หน้า 33.

บุญรอด โบว์เสริมวงศ์. (2540, กันยายน). “การปรับปรุงเพื่อความเป็นผู้นำในด้านบริการ.”

สรรพากรศาสตร์, 44, 9. หน้า 98-99.

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545 ข). “เขตพื้นที่การศึกษาก้าวทางใด.” ฉบับที่ 46, หน้า 5 – 6.

กาญจนา และประกอบ คุณารักษ์. (2542). “การปฏิรูปการศึกษาของออสเตรเลีย.” ปฏิรูปการศึกษา, ฉบับที่ 8, หน้า 14.

ปฐมพงศ์ สุภเลิศ. (2549, เมษายน). “ทางเลือก และทางรอดของการศึกษาเอกชนบนเส้นทาง
รัฐบาลใหม่.” วิทยากรย์, ปีที่ 105, ฉบับที่ 6.

เปล่งศักดิ์ ประกาศเกตุ. (2544, พฤศจิกายน - ธันวาคม). “หัวใจของการบริการ(ตอน 1).” ส.อ.ท,
11, 61. หน้า 33.

สิงห์ ตั้งเจริญชัยชนะ. (2544, พฤศจิกายน - ธันวาคม). “หัวใจของการบริการ(ตอน 1).” **ศ.อ.ท.**
11, 61. หน้า 34.

อัจฉราพร ณ สงขลา. (2544, พฤศจิกายน - ธันวาคม). “หัวใจของการบริการ(ตอน 1).” **ศ.อ.ท.**
11, 61. หน้า 31-32.

เอกสารอื่น ๆ

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. (2548 ก). รายงานประจำเดือนธันวาคม 2548. สมุทรปราการ:
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.

_____. (2548 ข). รายงานประจำเดือนธันวาคม 2548. สมุทรปราการ:
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

_____. (2548 ค). รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 ครั้งที่ 1/2548. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ.

_____. (2548 ง). รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 ครั้งที่ 3/2548. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ.

_____. (2548 จ). รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 ครั้งที่ 5/2548. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ.

การปฏิรูประบบการศึกษา. (2546). รายงานการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2546. กรุงเทพฯ :
 กระทรวงศึกษาธิการ.

โครงสร้างการบริหารศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2547). รายงานการศึกษาประจำปีงบ
 ปรมาณ 2547. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ณัติ พิทักษ์ชาติ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนการศึกษาโรงเรียน
 นายร้อยพระจุลจอมเกล้า. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ:
 วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการ ทหารบกชั้นสูง.

ทรงพล ทรงจำ. (2541). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม :
 กรณีโรงเรียนฝายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระ
 ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่:
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ที่ระลึกพิธีเปิดอาคารสำนักงานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม. (2539).

(หน้า 23). สมุทรปราการ.

ปรีชา ไชโย. (2541). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ตามทฤษฎีของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิเชียร โรจนุตมะ และ ประสาน สาระพันธ์. (2539). “บันทึกเรื่องราวด้วยกาลเวลา.”

ที่ระลึกพิธีเปิดอาคารสำนักงานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม.

(หน้า 20 – 21). สมุทรปราการ.

สมาน อัสวภูมิ. (2543). “แคนาดา: การศึกษาเพื่อความเป็นหนึ่งท่ามกลางความหลากหลาย.”

ปฏิรูปการศึกษา, ฉบับที่ 9. หน้า 14.

ดวง กาญจนากร. (2539). “ว่าด้วยการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ.” ที่ระลึกพิธีเปิดอาคารสำนักงาน
การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม. (หน้า 35 – 36). สมุทรปราการ.

วิทยานิพนธ์

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เกษม หล้ากวนวัน. (2539). สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 9.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จักพรรดิ วัฒนา. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์จังหวัดในทศวรรษหน้า
(ค.ศ.1995 – 2005) . วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จำเนียร ชูณหโสภาค. (2539). ทักษะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พนัสดา สีมั่น. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานด้านการพัฒนาวิชาการของสำนักงานงานสามัญศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยนต์ สุวรรณทรัพย์. (2536). บทบาทของศึกษาธิการอำเภอในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิทยา เขาวเหม. (2531). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและคาดหวังของศึกษาธิการตามทัศนะของศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ และศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิไล จิรไกรศิริ. (2543). การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิเชียร วรรณรัตน์. (2540). พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอในงานบริหารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เสน่ห์ ผดุงญาติ. (2535). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ภาษาต่างประเทศ

ELECTRONIC SOURCES

Troppe, Patricia Ann. Private funding for public education: A local response to state actions. Retrieved July 8, 2006, from [http:// proquest.umi.com/pqdweb](http://proquest.umi.com/pqdweb)



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จึงขอความกรุณาจากท่าน และครูจำนวน 3 คน คือครูผู้รับผิดชอบด้านงานบุคคล 1 คน ครูผู้รับผิดชอบด้านงานวิชาการ 1 คน และครูผู้รับผิดชอบด้านงานการเงิน 1 คน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงด้วยตัวเอง ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะสงวนคำตอบของท่านและครูไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและครูแต่อย่างใด เพราะผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นภาพรวม และงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสุวรรณภา งามดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน

จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อความต้องการบริการและการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

() ผู้จัดการ

() ครูใหญ่

() ครูรับผิดชอบงานด้านงานบุคคล

() ครูรับผิดชอบงานด้านงานวิชาการ

() ครูรับผิดชอบงานด้านงานการเงิน

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 7 ปี

() 8 - 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครู
โรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องให้ตรงกับระดับของความต้องการในความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>กลุ่มงานอำนวยการ</u>					
1.	ความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
2.	การให้บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ โรงเรียนในเขตพื้นที่อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน					
3.	การให้ความรู้ แนะนำ แก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน					
4.	การจัดอบรมและให้ความรู้ ในการจัด ทำบัญชีและการเงินให้ถูกต้อง					
5.	สนับสนุนให้มีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนหรือ เงิน โครงการอื่น ๆ ตรงตามกำหนดเวลา					
6.	การให้ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ วารสาร เอกสารเผยแพร่อื่น ๆ					
7.	การอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการ รับ - ส่งหนังสือราชการทางระบบ คอมพิวเตอร์					
8.	การลดวิธีการรับ- ส่งหนังสือให้ใช้เวลา น้อยและไม่ยุ่งยาก					

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้อการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>กลุ่มบริหารงานบุคคล</u>					
9.	การจัดอบรม และให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการจัด การศึกษาในปัจจุบัน					
10.	การให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนให้ได้รับการยกย่องเชิดชู ในเรื่องความดีความชอบ					
11.	สนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ กว่าปริญญาตรีมีโอกาสศึกษาต่อ					
12.	การอำนวยความสะดวกในการขอรับ ใบประกอบวิชาชีพครู					
	<u>กลุ่มนโยบายและแผน</u>					
13.	การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีการ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของ โรงเรียน					
14.	การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีพัฒนา ยุทธศาสตร์ในการบริหารงานโรงเรียนให้มี คุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่น					
15.	การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้ได้รับ ความรู้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย					
16.	การอบรมและให้ความรู้เรื่องระบบ สารสนเทศในการบริหารงาน โรงเรียน					
17.	ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน					

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้อการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
18.	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ ทางการศึกษาให้แก่โรงเรียน					
19.	กำหนดเวลาของการส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เหมาะสม					
20.	<u>กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา</u> การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา					
21.	การส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจกรรมนักเรียน ของสถานศึกษา					
22.	การส่งเสริมการพัฒนาด้านกิจกรรมพิเศษ ของสถานศึกษา					
23.	การจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาใช้เพื่อสนับสนุนส่งเสริม ด้านการจัดการศึกษา					
24.	การจัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิการ					
25.	การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถ พิเศษ (ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ)					
26.	การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน ที่ขาดแคลน					
27.	การอบรมเยาวชนด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านอื่น ๆ					
28.	การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม กำหนดเวลา					

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้อการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
29.	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ฯ การให้คำแนะนำ ปรัชญาในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา					
30.	การให้ความรู้ด้านกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
31.	การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัด การเรียนการสอน					
32.	การให้ความรู้ด้านการวัด ประเมินผลและ ประมวลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
33.	การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
34.	การประสานงานในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรม สัมมนาทางวิชาการ					
35.	การให้ความรู้ด้านการจัดทำงานวิจัย ในชั้นเรียน					
36.	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูใหญ่ และครูต่อสาธารณชน					
37.	การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการ ประเมินภายนอกของสถานศึกษา					

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้อการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38.	<u>กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ๑</u> ส่งเสริมเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน					
39.	การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษา แบบกัลยาณมิตร					
40.	การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้าน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งในระดับ สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา					
41.	<u>กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน</u> การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของ โรงเรียนเอกชน					
42.	การให้คำปรึกษา แนะนำ ในการบรรจุ ครูใหญ่และครู อย่างถูกต้องตามระเบียบ					
43.	การจัดทำเอกสารคู่มือการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน					
44.	การตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน					
45.	การอำนวยความสะดวกในการเบิกเงิน สวัสดิการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู					
46.	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> การให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบ และติดตามผลการใช้เงินของสถานศึกษา					

ข้อที่	ความต้องการบริการและการสนับสนุน ของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชน	ระดับของความต้อการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
47.	การให้คำปรึกษาในเรื่องของการตรวจสอบ และติดตามผลการใช้เงินงบประมาณ โครงการต่าง ๆ					
48.	การกำหนดเวลาการตรวจสอบภายในที่ ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบ ล่วงหน้า					

ข้อเสนอแนะความต้องการบริการและการสนับสนุนอื่น ๆ โปรดระบุ

กลุ่มอำนวยการ.....
.....
.....
.....
.....

กลุ่มบริหารงานบุคคล.....
.....
.....
.....
.....

กลุ่มนโยบายและแผน.....
.....
.....
.....
.....

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ฯ.....

.....

.....

.....

กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ฯ.....

.....

.....

.....

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน.....

.....

.....

.....

หน่วยตรวจสอบภายใน.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

ทุนการศึกษา พ.ศ. 2547

นางสุวรรณภา งามดี

ปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการแนะแนว
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นักวิชาการศึกษา 5

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1

ทุนข้าราชการ สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน

1. ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ให้แก่

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

1.2 ครู จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูที่รับผิดชอบด้านงานบุคคล 1 คน ครูที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการ 1 คน และครูที่รับผิดชอบด้านงานการเงิน 1 คน

2. เมื่อดำเนินการตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณารวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ส่งให้ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภายในวันที่ 27 มิถุนายน 2549 ขอขอบคุณมาก

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน

1. ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการบริการและการสนับสนุนของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ ให้แก่

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

1.2 ครู จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูที่รับผิดชอบด้านงานบุคคล 1 คน ครูที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการ 1 คน และครูที่รับผิดชอบด้านงานการเงิน 1 คน

2. เมื่อดำเนินการตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณารวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ส่งให้ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภายในวันที่ 27 มิถุนายน 2549 ขอขอบคุณมาก