

ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
The Effectiveness Administrative of Female Administrators According to
Opinions of Teachers under The Secondary Education
Service Area Office Kanchanaburi

พิมพณาร่า พูลสวัสดิ์¹, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²
Pimnara Poonsawas¹, Pongsak Ruamchomrat²
Corresponding Author E-mail: ksm.pimnara@gmail.com

Received: 2023-05-29; Revised: 2023-06-10; Accepted: 2023-07-01

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 185 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 จำนวน 2 ข้อ และ 1.00 จำนวน 36 ข้อ และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹ Student in Master of Education Program, (Educational Administration), Kanchanaburi Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study and to compare the effectiveness administrative of female administrators according to opinions of teachers under the secondary education service area office Kanchanaburi, classified by school sizes. The sample of this research consisted of 185 teachers under the secondary education service area office Kanchanaburi, obtained by stratified random sampling according to school sizes. The research instrument was scale questionnaire with content validity between 0.67 around two items and 1.00 around thirty-six items. The reliability of 0.96 was used to collect data which were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation and t-test at statistical significance of 0.05. The findings were as follows:

1) On the effectiveness administrative of female administrators according to opinions of teachers under the secondary education service area office Kanchanaburi, there was overall at a high level when considering each aspect. It was also found that there was at a high level in all aspect, sorted by average value was budget management, general administration, personnel management, and academic administration, respectively. 2) The Comparison of the effectiveness administrative of female administrators according to opinions of teachers under the secondary education service area office Kanchanaburi, classified by school sizes, was found no significant difference, when considering each aspect, the academic administration showed significant difference. And the pair comparison showed that female administrators in middle school took more action than female administrators in the large school.

Keywords: The Effectiveness Administrative, Female Administrators

บทนำ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกองค์การก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ความสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ต้องใช้ความพยายามโดยใส่ปัจจัยป้อนเข้า เช่น ทรัพยากร วัสดุ สิ่งของ เงิน หรือแรงงาน ปัจจัยเหล่านี้ต้องถูกใช้ตามวัตถุประสงค์ในกระบวนการทำงานจนสำเร็จ เป็นผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยต้องมีวิธีการวัดที่สามารถบอกระดับประสิทธิผล สถานศึกษาก็เป็นองค์การหนึ่งที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต สถานศึกษามีผลผลิตหรือผลลัพธ์ดีมากขึ้นหรือน้อยหรือไม่ จำเป็นต้องมีวิธีที่สามารถบอกระดับผลงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทราบถึงผลเปลี่ยนแปลงต่อผลที่ได้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาทางส่งเสริมแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. 2557: 26)

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน จะดำเนินไปได้ด้วยดีดังที่กำหนดไว้ ควรมีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นผู้ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ยุคตันันท์ หวานฉ่ำ. 2555: 3) ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ เพราะสถานศึกษาถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่ง เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่างกัน ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการกำหนดคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาตามบริบทของตน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2555: 1-4)

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยนำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ผลสำเร็จ ความเป็นสตรีและบุรุษจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความเห็นที่ค่อนข้างจะขัดแย้งกันระหว่างสตรีกับบุรุษ ซึ่งมีข้อร้องเรียนในเรื่องการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นทั้งบุรุษและสตรี ว่ามี

การจัดการบริหารงานที่ต่างกัน อันจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การทำงานของครูและบุคลากรมีผลที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษางานวิจัยของ จิราพร แพน้อย (2551: 49) พบว่า แนวโน้มของโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุรุษ สืบได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุรุษ เนื่องจากการทำงานของสตรีที่มีความนุ่มนวล เข้าใจหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ เข้าใจบทบาทด้านการเป็นผู้นำและผู้ตามจึงสามารถให้ข้อคิดเห็น ช่วยเหลือ แนะนำในด้านการงานแก่ครูได้ตลอดเวลา ภัทรภร อุทธิรักษ์ (2551: 113) กล่าวว่า จากอดีตที่จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษ แต่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้น เนื่องจากความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สตรีสามารถพัฒนาสถานศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีตลอดเวลา

ผู้บริหารทางการศึกษาของสตรีนั้น มีหลักฐานในรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากประเทศทางยุโรป และสหรัฐอเมริกา โดย Fisher (2010) นักวิชาการได้รวบรวมคุณลักษณะและพรสวรรค์ของสตรี พิซเซอร์ อธิบายว่า สตรีสามารถคิดแบบตาข่าย คิดได้ซับซ้อน เก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ มีจินตนาการหลากหลาย ใช้ประโยชน์จากสัญชาตญาณ และนางสังฆรณ์ วางกลยุทธ์ในหลากหลายวิธี คาดเดาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเตรียมรับ สิ่งอันอาจเกิดขึ้นด้วยความไม่ประมาท ในขณะที่ยังคงมีความยืดหยุ่น ในแอฟริกา มีรายงาน ของ Eugenia (2010) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนในประเทศวันดา สามารถนิเทศการสอน สร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืนยันว่าในทุกพื้นที่ของโลก สตรีสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานโดย Saeed, et al. (2011) กล่าวว่า รูปแบบ และสไตล์การพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมปลาย อิสฟาอัน ประเทศอิหร่าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนเป็นเชิงบวก ดังนั้นองค์การผู้มีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา อาจจะต้องใช้ข้อมูล จากรายงานเหล่านี้ เพื่อปรับกระบวนการคิดวางแผน จัดวางตัวบุคคล และพัฒนาคนด้านการศึกษา

ในปัจจุบันพบว่า มีข้อร้องเรียนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษและสตรีที่ต่างกัน การศึกษางานวิจัย แสดงถึงปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงที่อาจไม่ได้รับการยอมรับจากทั้งครู บุคลากรหรือกระทั่งผู้ปกครอง นักเรียน ผนวกกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายในขององค์กรและเกิดข้อเปรียบเทียบในเรื่องของความแตกต่างในด้านของการบริหารงานและในด้านของการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษกับผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ทั้งนี้ สุรกิจ ลีอิน (2556: 91) ได้กล่าวว่า การนิเทศกับสตรีส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ผลดีเนื่องจากการทำงานของสตรีค่อนข้างใช้อารมณ์ในลักษณะเป็นเรื่องส่วนตัวมากเกินไป จึงทำให้ผู้บริหารที่เป็นสตรี ไม่สามารถสร้างความจงรักภักดีและความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เท่าที่ควร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎีที่ได้ศึกษาค้นคว้า และนำมาเชื่อมโยงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสตรีเป็นผู้นำในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการช่วยกำหนดทิศทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานด้านต่าง ๆ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มูนา จารง (2560: 30) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฎิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วริศรา บุญธรรม (2560: 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ไกรสร เจียมทอง (2561: 31) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตร กำหนดโดยบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา สีดาเดช (2563: 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาโดยมีการบริหารงาน 4 ด้านในสถานศึกษา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้งานทุกด้านของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามากที่สุด

จากความหมายการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ตามขอบข่ายของงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผู้บริหารสตรี (female administrators) หมายถึง สตรีที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อควบคุม ดูแล รับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน ดำเนินงานตามแผน ควบคุม ดูแล ปกครอง บังคับบัญชา และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สำนักงาน รับผิดชอบความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความผิดพลาด ในกระบวนการทำงานขององค์กร หรือสำนักงานนั้น โดยอาศัยทีมงาน และคนอื่น ๆ (โชติมา แก้วทอง. 2550: 42)

ทศนี วงศ์เย็น (2547: 283) กล่าวถึง การได้มาของบุคลากรในสถานศึกษา สำหรับภาคราชการมักใช้กระบวนการตามวิธีของราชการ ซึ่งมักใช้วิธีการสอบคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อขึ้นบัญชีรวมเรียงลำดับตามคะแนนที่สอบได้ ส่วนการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาได้นั้น ขึ้นอยู่กับอัตราว่าง และความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คำนวณอัตรากำลังของแต่ละสังกัด ซึ่งจะมีความแตกต่างและผันแปรไปตามนโยบายของรัฐบาลที่สอดคล้องกับวิกฤตการณ์สภาพบ้านเมืองในแต่ละช่วงเวลา สำหรับสถานศึกษาเอกชน จะใช้วิธีการพิเศษของแต่ละสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับขนาดและคุณภาพของแต่ละสถานศึกษา หากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีชื่อเสียงจะมีอัตราการลาออกจากงานต่ำ จะไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องการเคลื่อนย้ายอัตราตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561: 58) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561: 17) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลแก่ผู้เรียนสูงสุด และโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

จิรภิญญา จตุรพรโอภากุล (2562: 11) ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การจัดสื่อ การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยสามารถวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจ ด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน โดยมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียน มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานิเทศการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี

2. การบริหารงานงบประมาณ

วิไลภรณ์ เทพมนตรี (2559: 12) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนดำเนินการและวัตถุประสงค์ของงานล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานนั้น ๆ โดยใช้จายน้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560: 34) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและหน่วยงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างมีระบบในการใช้จ่ายเงินหรือก่อนนี้ผูกพันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

รักษณาลี สุริหาร (2560: 27) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณ ในการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงการบริหารกิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบ และได้ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจด้านการจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่าย การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและการจัดหาวัสดุ การบริหารการเงินและการบริหารบัญชีและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

นิภาดา พรหมเมือง (2560: 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผนกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์กร รวมถึงการดำเนินการต่างๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สงกรานต์ ตะโคตม (2563: 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจด้านการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การออกจากราชการ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรม

4. การบริหารงานทั่วไป

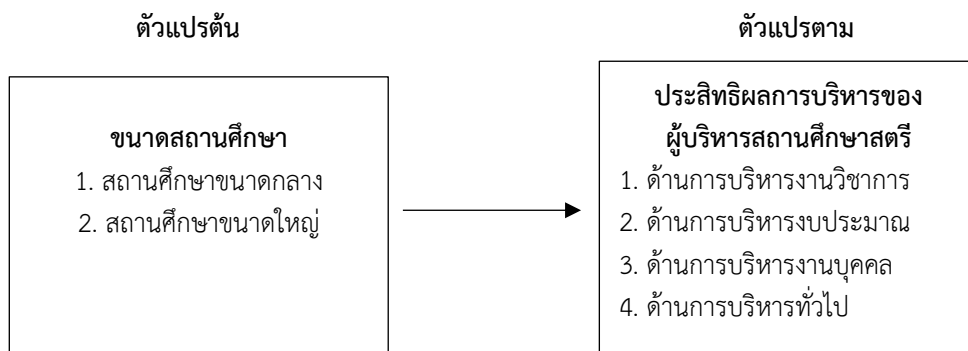
ประทีน จันทร์ตะละ (2560: 18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา การให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ

อัจฉรา จงดี (2560: 27) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ งานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน และสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิตติพงษ์ ช้อสว่าง (2561: 19) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบ ระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากผลที่เกิดจากการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจ ด้านการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 355 คน จากสถานศึกษาจำนวน 8 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 185 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan. 1970: 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการและวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน
4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 2 ข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 36 ข้อ
6. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานวิชาการเท่ากับ 0.97 ด้านการบริหารงานงบประมาณเท่ากับ 0.96 ด้านการบริหารงานบุคคลเท่ากับ 0.98 ด้านการบริหารงานทั่วไปเท่ากับ 0.95 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยตนเอง จำนวน 185 ชุด และผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 185 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

4. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.87) และ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.25	0.90	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.30	0.87	มาก
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.38	0.83	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.32	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู	ขนาดสถานศึกษา				t	Sig.
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.39	0.83	4.10	0.95	2.17*	0.031
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.35	0.89	4.25	0.86	0.82	0.415
3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.46	0.79	4.30	0.86	1.30	0.194
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.41	0.73	4.23	0.86	1.58	0.116
รวมเฉลี่ย	4.40	0.65	4.22	0.70	1.85	0.066

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตราที่ 39 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ มูนา จารง (2560: 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือแนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะงานด้านวิชาการเป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนและกำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ

พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริดา หลั่งจิ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ตามทฤษฎีของครูผู้สอน ผลการวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลภา ทองใบ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาขนาดกลางมีเวลาในการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคลากรและจำนวนนักเรียนน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนการทำงานนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ รัตนา กาญจนพันธ์ (2563: 549) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และผู้บริหารสตรีควรมีความรู้ในขอบข่ายของงานวิชาการ เพื่อวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และร่วมกันนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ควรพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ควรพัฒนาการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวกับดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเหมาะสมกับสภาพความพร้อมที่สถานศึกษาจะสามารถรองรับได้ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้มีทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2.2 ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ข้อสว่าง. (2561) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตรา แก้วมะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรภิญญา จตุพรโอภาสกุล. (2562). คุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร แพน้อย. (2551). ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- โชติมา แก้วทอง. (2550). โอกาสการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารสตรีบนบริบทระดับปัจเจกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ องค์กร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทสนี วงศ์เย็น. (2547). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ประทีน จันทระตะละ. (2560). แนวทางการบริหารทั่วไปโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภัทรภร อุทรักษ์. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา สีดาเดช. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนเครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุซงกีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 10(3): 545-556.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัดดูที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิมลภา ทองใบ. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิไลภรณ์ เทพมนตรี. (2559). สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พื้นที่สูงจังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 8(32): 23-33.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรภิจ ลีอิน. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). ผู้บริหารสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุริดา หลั่งจ. (2556). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Eugenia, I. N. (2010). School management positions and women empowerment—A Rwandan case., in Kigali Institute of Management. *International Journal of Business and Management*. 13(8): 136-158.
- Fisher, H. (2010). *The first sex: The natural talents of women and how they are changing the world*. New York: Ballantine Books.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Saeed, R., et al. (2011). Effect of female principal's management styles on teacher's job satisfaction in Isfahan- Iran, girls high schools. *International Education Studies*. 4(3): 124-132.