ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

Administrative Efficiency of Educational Institution Administrators Private Religious Schools in the Youth Development Network Songkhla Province

Received : 2024-11-24 Revised : 2024-12-24 Accepted : 2025-01-31

ผู้วิจัย วิษณุ บินล่าเต๊ะ[1] Visanu Binlateh
visanu.bil044@hu.ac.th
นวรัตน์ ไวชมภู[2] Navarat Waichompu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและอายุ และ3) ประมวลผลข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่าของครอนบาค ได้เท่ากับ .970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10 , SD = .61) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) และด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.01 , SD = .48) 2) ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่าง 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาด้านการเรียนการสอนและติดตาม สะท้อนผลการนิเทศของครูอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนดำเนินงานและมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ควรมีแผนปฏิบัติการที่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก

---

[1]รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) ครู , โรงเรียนกัลยาณชนรังสรรค์มูลนิธิ จังหวัดสงขลา
B.Ed.(Guidance Psychology), Teacher and Tessaban 5 (Wat Hua Pom Nok) School Songkhla City Municipality
[2]ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. , มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Ed.D.(Educational Administration), Assistant Professor and Hatyai University

และควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สร้างความโปร่งใส ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านอาคาร สถานที่และบุคลากรทุกคน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงาน, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา, เครือข่ายเยาวชนพัฒนา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of administrators based on teachers' opinions 2) compare the administrative efficiency of administrators based on teachers' opinions classified by gender and age, and 3) compile recommendations for developing the administrative efficiency of private religious school administrators in the youth development network under the Office of the Private Education Songkhla Province. This research used the quantitive research methodology by the sample consisted of 210 private religious school teachers in the youth development network under the Office of the Private Education Songkhla Province. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table. The instruments used a questionnaire and reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, which was found to be .970. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and ANOVA (F-test).

The research findings revealed that: 1) the overall and specific aspects of administrative efficiency of administrators were at a high level ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) when considering each aspect, it is found that in terms of budget management was the highest average ($\bar{X}$ = 4.10 , SD = .61) in academic management was followed by average ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) and in human resource management was the lowest average ($\bar{X}$ = 4.01 , SD = .48); 2) private religious teachers in the youth development network under the Office of the Private Education Songkhla Province, who have different genders, had different opinions regarding the administrative efficiency of school administrators, with statistical significance at the .05 level. However, teachers of different ages did not have differing opinions on the administrative efficiency of school administrators; and 3) the recommendations for enhancing the administrative efficiency of administrators included: administrators should promote the development of learning and teaching, and continuously monitor and reflect on the results of teaching supervision of teachers, establish an operational plan and manage it systematically with an action plan focused on the project's objectives, control the efficient use of the budget, promote transparency and compliance with regulation, and place importance on the safety of buildings, facilities, and all personnel.

Keyword: Administrative Efficiency, Private Religious School Administrators, Youth Development Network

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพราะเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ มุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลูกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นจึงมีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ด้วยความมั่นคงในทุกองค์กรต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้ง 4 นี้ คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร แต่ละหน่วยงานจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพความรู้ความสามารถ และปัจจัยต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มุ่งจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาโดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับ “โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาอบรม และขัดเกลาทางด้านจิตใจให้กับเยาวชนที่นับถือศาสนาอิสลามให้เป็นคนดี มีความรู้คู่ธรรม ตลอดจนปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาอิสลาม โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา มีจำนวน 12 โรงเรียน ตั้งอยู่ในเขตบริเวณอำเภอหาดใหญ่ บางกล่ำและรัตภูมิ จังหวัดสงขลา เป็นโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีทั้งประเภทโรงเรียนสามัญศึกษา(ทั่วไป) สามัญศึกษา(อิสลามควบสามัญ) และสามัญศึกษา (การศึกษาสงเคราะห์) ซึ่งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีวิวัฒนาการมาจาก “ปอเนาะ” โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียนและรอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณและ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, 2554)

จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจงานทั้ง 4 ด้านไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมุ่งเน้นอิสระในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นทางด้านการจัดการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคลและงบประมาณมุ่งเน้นให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวมีอิสระในการทำงานและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพในส่วนของงบประมาณก็จะมุ่งเน้นจัดหารายได้เพื่อการบริหารการศึกษา การบริหารทั่วไปมุ่งเน้นการให้บริการอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป การบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อ

ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานและขององค์กร ดังที่ออสตินและเรนโนลด์ (Austin and Reynold, 1990 อ้างถึงใน กันตพัฒน์ มณฑา, 2562) ได้สรุปว่ากระบวนการบริหารของสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา

จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ เช่น สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้เยาวชนได้มีความรู้และด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะต้องรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหารจัดการที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานประสบการณ์ และทักษะด้านต่างๆ ของผู้บริหารแต่ละคน โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม คือ สถานศึกษาที่ให้การศึกษา อบรมสั่งสอน สืบทอดศาสนาอิสลาม วัฒนธรรม ประเพณี ภาษาและความเชื่อแก่สังคม โรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม เป็นสถาบันหนึ่งที่ได้รับความนิยมจากชาวไทยมุสลิมเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสถาบันที่ตอบสนองความต้องการทางศาสนา สังคม วัฒนธรรมประเพณี โดยเฉพาะวิชาศาสนาซึ่งถือเป็นหัวใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายการศึกษาเยาวชนพัฒนาเป็นการรวมสถานศึกษาเอกชนอิสลามในเขตบริเวณอำเภอหาดใหญ่ บางกล่ำและรัตภูมิ จังหวัดสงขลา เพื่อจัดกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน ยกเว้นกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาในด้านประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งพบว่า ปัญหาภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ และการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านพหุวัฒนธรรมโรงเรียนกับชุมชน เมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ โดยภาพรวม ระดับปัญหาของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับปัญหาประสิทธิภาพของผู้บริหารที่มากที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน (นัสเซอร์อาลี เกปัน, 2562)

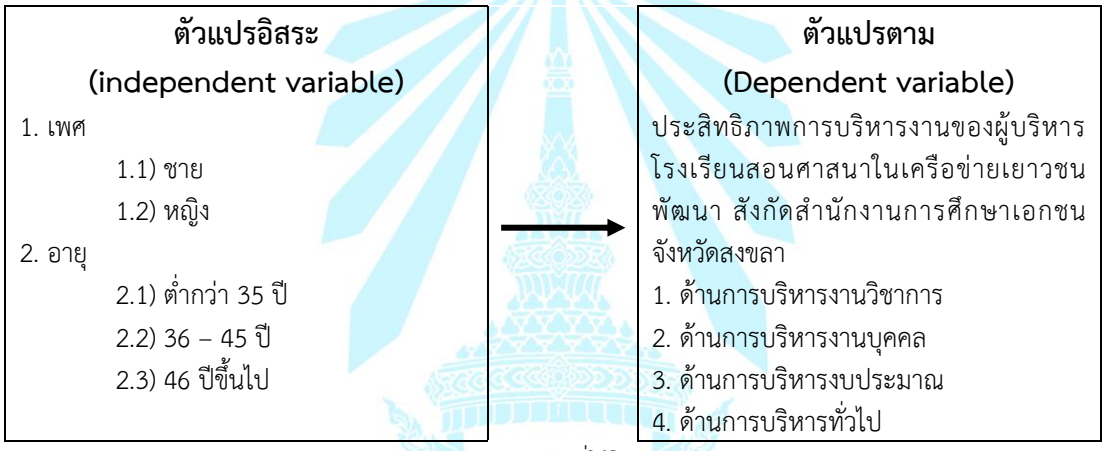
จากความสำคัญและที่มาของสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา จังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงานทั่วไป ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา ในการรับรู้และเข้าใจถึงสภาพปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนากำลังเผชิญอยู่ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานประสบผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศและอายุ
3. เพื่อประมวลผลข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา จังหวัดสงขลา ที่กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้สถานศึกษาต้องปฏิบัติ 4 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)



ภาพ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เมื่อพิจารณาภาระงานตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามมาตรา 39 สามารถแบ่งกลุ่มงานสำคัญ 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากรและด้านบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2556) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) กระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.1) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบายตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้านวิชาการจึงประกอบด้วย งานหลักสูตรและการสอน งานนิเทศการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการสอน งานกิจการและกิจกรรมนักเรียน งานสื่อ ห้องสมุดและเทคโนโลยี งานวัดผลประเมินผลและมาตรฐานคุณภาพวิชาการของโรงเรียนและงานการศึกษานอกระบบ

1.2) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายหน้าที่งานความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยยึดหลักความพึงพอใจในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยาฐานะและเลื่อนวิทยฐานะแนะนำ กำกับ ติดตาม นิเทศและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีการสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยความยุติธรรม รวมทั้งการรักษาวินัย ประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านบริหารบุคคลจึงประกอบด้วย งานวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก

งานบรรจุ แต่งตั้งและระบบทะเบียนบุคคล งานประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวิจัย งานสวัสดิการและกองทุนบุคลากร

1.3) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมของผู้บริหารด้านงบประมาณโดยการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการเงินการบัญชี จัดทำงบประมาณประจำปี จัดทำจัดผลการใช้เงินตามแผนปฏิบัติการ การรายงานผลการใช้เงิน การควบคุมระบบจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์การจัดให้มีกองทุนสวัสดิการการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการงบประมาณ งานการจัดหารายได้และกองทุนโรงเรียน งานการบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ด้านการงบประมาณจึงประกอบด้วย งานนโยบายและแผน งานจัดหารายได้และกองทุนโรงเรียน งานบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์

1.4) การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการจัดระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีของชุมชนและให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน รวมทั้งการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การงานเอกสารต่างๆ งานติดต่อกับบุคคล การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ เน้นความโปร่งใส เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ด้านงานบริหารทั่วไปจึงประกอบด้วย งานธุรการและสารบรรณ งานเลขานุการกิจกรรมการสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและการจัดจ้างบริการ งานอาคารสถานที่การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยระบบสัญจร และงานประชาสัมพันธ์

2) ให้มีการตัดสินใจและมีการบริหารที่เบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา

3) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน

นอกจากการบริหารการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนรัฐบาลจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้นโดยให้สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนโดยดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นโดยทั่วไปแล้วส่วนใหญ่มักจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

อนันท์ งามสะอาด (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของประสิทธิภาพหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะ ดังนี้1) ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost)ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time) 2) เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3) คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดีดังนั้นการมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณา กระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

กันตยา เพิ่มผล (2563) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคมนอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยิ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วยกล่าวคือ ประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งนั้น บุคคล

นั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้วก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2559) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหนคุณภาพงานดีมากน้อยเพียงไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานมากน้อยเพียงไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยเพียงไหนโดยรวมความมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากองค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุข รวมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย

สรุปได้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานที่แสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการสนับสนุนด้านเวลา และงบประมาณเพื่อให้บรรลุ 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

ระดับของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมที่ทำงานยึดกับสังคม คือ การทำงานได้รวดเร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะการทำงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมายองค์การมีความสามารถในยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดบุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในงานที่ทำ (นัสเซอร์อาลี เกปัน, 2562)

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐและปฏิรูประบบเงินเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

โลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็วส่งผลให้ประชาชนชุมชนและสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎระเบียบกติกาและแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและ

ความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขาครูไม่ครบชั้นอัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐานซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง (กันตพัฒน์ มณฑา, 2562)

การปรับปรุง โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคม อาทิ ครอบครัว ชุมชน สังคม ภาคเอกชน สถานประกอบการ มูลนิธิ วัด และองค์กรต่างๆ ในสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายโดยมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีนโยบายและมาตรการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่นเช่น การลดหย่อนภาษีเพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ผลกระทบจากโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลงตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมาและต่อเนื่องไปอีก 20 ปีข้างหน้าจะส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอีกไม่เกิน 5 ปีต่อจากนี้และจะทำให้มีห้องเรียนและสถานศึกษาที่ต้องปิดตัวลงและจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถาบันอาชีวศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาก็ต้องเผชิญกับสถานการณ์เดียวกัน รัฐจึงจำเป็นต้องบริหารและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดที่ตั้งและจัดกลุ่มสถานศึกษาตามระดับคุณภาพมาตรฐาน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาที่ปิดตัวลงให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนหรือใช้ประโยชน์ร่วมกันในพื้นที่ การเลือกผลิตกำลังคนในสาขาวิชาที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมเพื่อให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและใช้งบประมาณในส่วนที่สามารถประหยัดได้เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในเครือข่ายเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยมีประชากร ทั้งหมด 460 คน แล้วผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการคำนวณเกณฑ์สัดส่วนและจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้สถานศึกษาต้องปฏิบัติ 4 ด้านประกอบด้วย1) การบริหารงานวิชาการ2) การบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณ และ4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2567 ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ.2567

ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

(1.1) เพศ ได้แก่ ชายและหญิง

(1.2) อายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 35 ปี, 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

(2.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

(2.2) ด้านการบริหารงานบุคคล

(2.3) ด้านการบริหารงบประมาณ

(2.4) ด้านการบริหารทั่วไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test : One Way ANOVA)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1.ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถามการใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 จึงนำมาเป็นข้อคำถาม

4.นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .970

5.นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การบริหารงานวิชาการ	4.04	.46	มาก
2. การบริหารงานบุคคล	4.01	.48	มาก
3. การบริหารงบประมาณ	4.10	.61	มาก
4. การบริหารทั่วไป	4.02	.54	มาก

รวม	**4.04**	**.46**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10 , SD = .61) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = .46) และด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.01 , SD = .48)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรเพศ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา	**ชาย n=33**		**หญิง n=177**		**t**	**p-value**
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.25	.44	3.99	.46	3.002**	.003
2. การบริหารงานบุคคล	4.22	.39	3.97	.49	2.790**	.006
3. การบริหารงบประมาณ	4.30	.69	4.06	.59	2.137*	.034
4. การบริหารทั่วไป	4.30	.48	3.97	.53	3.308***	.001
รวม	**4.27**	**.43**	**4.00**	**.46**	**3.149****	**.002**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูเพศชาย สูงกว่า เพศหญิง ($\bar{X}$ = 4.27, SD = .43 ; $\bar{X}$ = 4.00, SD = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการบริหารงบประมาณ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูเพศชาย สูงกว่า เพศหญิง ส่วนการบริหารทั่วไป ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรอายุ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร	**แหล่งความแปรปรวน**	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**p-value**
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.810	.405	1.900	.152
	ภายในกลุ่ม	207	44.141	.213		
	รวม	209	44.951			
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.446	.223	.971	.380
	ภายในกลุ่ม	207	47.539	.230		
	รวม	209	47.985			
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	.711	.355	.956	.386
	ภายในกลุ่ม	207	76.917	.371		

	รวม	209	77.628			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	.630	.315	1.086	.339
	ภายในกลุ่ม	207	60.041	.290		
	รวม	209	60.671			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**.500**	**.250**	**1.178**	**.310**
	ภายในกลุ่ม	**207**	**43.918**	**.212**		
	รวม	**209**	**44.418**			

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ประมวลผลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา	**ความถี่**
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	
1.1 ควรส่งเสริม พัฒนาด้านการเรียนการสอนและติดตาม สะท้อนผล การนิเทศของครูอย่างต่อเนื่อง	25
1.2 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ตระหนักอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารงานวิชาการ รับทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างกระตือรือร้น	20
1.3 ควรมีความยืดหยุ่นโดยการใช้เทคโนโลยีในการสอนให้ทันกับทุกสถานการณ์	17
1.4 ควรพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตร มีการอบรมด้านหลักสูตรและการสอนให้แก่ครู	16
1.5 ควรให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มสาระวิชาไม่ใช่ให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับโอเน็ต	12
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	
2.1 ควรวางแผน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีการจัดการอย่างต่อเนื่อง	24
2.2 ควรมีงบประมาณสนับสนุนการประชุม อบรมให้แก่ครูอย่างทั่วถึง	21
2.3 ควรสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคล เช่น การมาปฏิบัติราชการ การลา การย้าย การพัฒนาตนเอง	19
2.4 ควรจัดวางตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู	17
2.5 ควรเพิ่มสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	15
2.6 ควรมีความยุติธรรม โปร่งใส มีความเป็นธรรม และรับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย	12
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	
3.1 ควรมีแผนปฏิบัติการที่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก และควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า	26
3.2 สร้างความโปร่งใส ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบการเงิน การบัญชี และงานพัสดุ	22
3.3 จัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาและผู้เรียน	18
3.4 ควรเปิดเผยรายละเอียดของงบประมาณ เช่น อาหารกลางวัน กิจกรรมนักเรียน	15
3.5 ควรมีงบสำรอง ไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายกับครูและบุคลากร	10
4. ด้านการบริหารทั่วไป	
4.1 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านอาคาร สถานที่และบุคลากรทุกคน	27

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา	ความถี่
4.2 ควรจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้น่าอยู่	23
4.3 ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้สะอาดและร่มรื่น	20
4.4 ควรสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและครูต้องฝึกใช้ให้เป็นประโยชน์	17

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ มีความถี่สูงสุดที่ 25 ซึ่งเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมพัฒนาด้านการเรียนการสอนและติดตามสะท้อนผลการนิเทศของครูอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริหารบุคคล มีความถี่สูงสุดที่ 24 ซึ่งเสนอแนะว่า ควรวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีการจัดการอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการบริหารงบประมาณ มีความถี่สูงสุดที่ 26 ซึ่งเสนอแนะว่า ควรมีแผนปฏิบัติการที่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักและควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า 4) ด้านการบริหารทั่วไป มีความถี่สูงสุดที่ 27 ซึ่งเสนอแนะว่า ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านอาคาร สถานที่และบุคลากรทุกคน

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงบประมาณมีความสำคัญ เป็นการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา จัดหารายได้จากบริการ รวมทั้งรายได้ที่มาจากงบประมาณแผ่นดิน มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แล้วส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน บุคลากรและสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ มีความชำนาญเป็นอย่างดีเลิศ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2559) **ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9** ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณไว้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และจัดทำแนวปฏิบัติการรับเงินและจ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด

ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนและมีทักษะความเป็นผู้นำสูง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับครูเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสูงกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัสเซอร์อาลี เกปัน (2562) **ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล** ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ จังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ จังหวัดสตูล จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษาที่

แตกต่างกัน ระดับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา มีขอบข่ายงาน มีภารกิจที่ผู้บริหารต้องวางแผน จัดกำลังคน มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับครูผู้สอน พร้อมกับติดตามควบคุมให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับงาน ครูที่มีอายุต่างกันจึงมีความเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮามัดตอยูดีน เจ๊ะแว (2564) **ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี** ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนโดยการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป ซึ่งเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

ประมวลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเครือข่ายเยาวชนพัฒนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาด้านการเรียนการสอนและติดตาม สะท้อนผล การนิเทศของครูอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผน ดำเนินงานและมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ควรมีแผนปฏิบัติการที่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก และควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สร้างความโปร่งใส ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านอาคารสถานที่และบุคลากรทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องตื่นตัวตลอดเวลาในการบริหารสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น รู้จักใช้เทคโนโลยีให้ทันในทุกสถานการณ์ รักษาวินัย ครองตน ครองคน ครองงาน รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมูฮามัดตอยูดีน เจ๊ะแว (2564) **ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดการและวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ควรมีแผนการปฏิบัติงานประจาปีโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีความโปร่งใส ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าแก่ตัวผู้เรียนให้มากที่สุดและในการจัดสรรงบประมาณ ควรมีการวางแผนงานและดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงานบุคคล การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคลและการพัฒนาบุคคลากรในองค์อยู่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนขวัญและกำลังใจแก่บุคคลากรอย่างสม่ำเสมอ และด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน และระดมภาคีเครือข่ายการต้องดูแลทั้งระบบและรายงานระบบต่าง ๆ มากมาย และการจัดสรรและสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทางานและการจัดการเรียนการสอน และควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรส่งเสริม พัฒนาด้านการเรียนการสอนติดตาม สะท้อนผล การนิเทศของครูอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญต่อการบริการแนะแนวการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน

3. ด้านการบริหารงบประมาณ ควรมีแผนปฏิบัติการที่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก ควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และจัดทำบันทึกบัญชีประจำวัน ให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ โดยสรุปรายการและแยกประเภทบัญชีทุกวันทำการ

4. ด้านการบริหารทั่วไป ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านอาคาร สถานที่และบุคลากรทุกคน และสร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาเอกชนนำไปวางแผนในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อนำไปวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554.* กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กันตพัฒน์ มณฑา. (2562). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 1(2) : 1-7.

กันตยา เพิ่มผล. (2563). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development).* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ธีระ รุญเจริญ. (2556). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นัสเซอร์อาลี เกปัน. (2562). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ จังหวัดสตูล.* สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

มูฮามัดตอยูดีน เจ๊ะแว. (2564). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

วราภรณ์ ธนากุลจีรวัฒน์. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570.* กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2559). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันท์ งามสะอาด. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม*. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-ไต้หวัน : สมุทรปราการ.

Krejcie Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.