

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบข่ายและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
2. นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
3. ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1. ด้านวิชาการ
 - 3.2. ด้านบุคลากร
 - 3.3. ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ
 - 3.4. ด้านการบริหารจัดการ
4. แนวคิดการบริหารจัดการวงจรคุณภาพ PDCA
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ขอบข่ายและแนวคิดในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารงานของสถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในงานทุกฝ่ายผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษางานแต่ละฝ่ายให้มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ภาระงานของแต่ละฝ่ายเป็นงานการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือในองค์กรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน เพื่อการดำเนินงานที่เหมาะสมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรหรือในสถานศึกษา ส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา หรือในองค์กรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงาน 4 ฝ่าย การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้

- 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐาน และนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหาร

และการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว 7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจ ในเรื่องนั้นๆ โดยตรงในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการจัดการบริหารองค์กรต่างๆ ก็จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทันในการจัดการในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก กลางหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหาร และบุคลากรครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งนี้โดยที่การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติโดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School-Based Management) เป็นการสร้างรากฐานและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 6 - 7)

สรุปขอบข่ายในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาในด้านการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาในเชิงนโยบาย และหลากหลายในทางปฏิบัติเพื่อดำเนินงานประสานงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 49 - 52) ได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น โดยวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงในเรื่องคุณภาพของนักเรียน กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ทั้งนี้ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อให้

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดกิจกรรมในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์เชิงรุก หน่วยงานทุกระดับในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงถึงกลุ่มเป้าหมาย และทางอ้อมโดยผ่านสื่อในหลายลักษณะ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เว็บไซต์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สังคม โดยเฉพาะชุมชนที่มีโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในพื้นที่ เกิดความตระหนักในการที่จะช่วยกันสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในท้องถิ่นของตนเอง

2. สำรวจข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนบุคลากรซึ่งรวมไปถึงครุภัณฑ์ที่จำเป็น ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ ต้องถูกนำมาวิเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

3. จัดทำแผนที่ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ มาจัดทำแผนที่ทางการศึกษา ซึ่งจะแสดงที่ตั้งของโรงเรียน เส้นทางคมนาคม แหล่งทรัพยากรสนับสนุน ตัวบ่งชี้ที่เป็นทั้งนักเรียนและทรัพยากรบุคคลอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนจัดสรรโอกาสทางการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพ

4. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำข้อมูลและสารสนเทศที่สำรวจได้ข้างต้น มาจัดทำเป็นเป้าหมายพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกโรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีคุณภาพและชุมชนให้มีความร่วมมือเป็นอย่างดี โรงเรียนที่พร้อมรับการพัฒนาให้มีคุณภาพและประเภทสุดท้าย คือโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพและชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา ซึ่งต้องยุบรวม เลิกล้ม แผนดังกล่าวมีทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนรวมทั้งมีงบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรอื่น ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กอย่างพอเพียงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรอื่นให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก อาจจัดโดยใช้หลักเกณฑ์ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นโดยทั่วไปก็ได้ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความจำเป็น และความขาดแคลนของโรงเรียนขนาดเล็ก

5. จัดซื้อหนังสือเรียน แบบฝึกหัด ปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่ง คือ หนังสือเรียน ซึ่งเดิมจะได้รับแจกให้ยืมเรียนซึ่งไม่เพียงพอ ต่อมาสำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณสำหรับหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดรวมไว้ในค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ซึ่งตามปกติโรงเรียนขนาดเล็ก จะได้รับเงินอุดหนุนที่เป็นค่าใช้จ่ายรายหัวน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนน้อยหากงบประมาณรายหัวนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ถูกนำไปเป็นค่าหนังสือและแบบฝึกหัดแล้วก็จะยิ่งทำให้มีงบประมาณสำหรับนำไปพัฒนาโรงเรียนน้อยลงไปอีก ดังนั้นจึงได้จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนในโรงเรียน

ขนาดเล็ก โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดซื้อให้นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 1,2,3,4,5 ทุกคนใน 5 กลุ่มสาระหลัก ส่วนอีก 3 กลุ่มสาระจะซื้อร้อยละ 30 ของนักเรียน

6. หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ในการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนนั้น จำนวนนักเรียนจะเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ได้รับจัดสรรครุภัณฑ์ที่มีราคาสูงๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ดังนั้น จึงทำให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กจะไม่มีโอกาสได้เรียนคอมพิวเตอร์ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษด้วยเหตุนี้ จึงมีแนวคิดที่จะนำคอมพิวเตอร์เข้าไปหานักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ โดยจัดเป็นหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ซึ่งเรียกว่า Computer Mobile Unit ลักษณะของหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่นั้นจะมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับว่าจะนำหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ดังกล่าว ไปใช้ในสภาพภูมิศาสตร์เช่นไร รูปแบบหน่วยงานคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกใช้ในบางพื้นที่อาจมีสภาพไม่เหมาะที่จะใช้หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ อย่างไรก็ตามก็ต้องต้องมีวิธีการที่จะให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีเลือกโรงเรียนหนึ่งที่โรงเรียนอื่นๆ สามารถเดินทางมาได้สะดวก โรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นศูนย์กลางดังกล่าวจะเป็นที่ตั้งห้องคอมพิวเตอร์ซึ่งได้ค่าใช้จ่ายใกล้เคียงกับรถ Mobile Unit เพียงแต่เปลี่ยนเป็นค่าพาหนะครูและนักเรียนเดินทางมาเรียนคอมพิวเตอร์ที่โรงเรียนศูนย์คอมพิวเตอร์

7. จัดหาสื่อการเรียนการสอน หนังสือห้องสมุด สื่อการเรียนการสอนนับเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นห้องสมุดยังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ ซึ่งต้องการให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ปัจจุบันงบประมาณเรื่องสื่อการเรียนการสอนและหนังสือห้องสมุดอยู่ในขอบเขตของนักเรียน ดังนั้น จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีสื่อการเรียนการสอนและหนังสือห้องสมุดน้อยๆ ที่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กก็จำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องต่างๆ เหมือนโรงเรียนขนาดอื่นๆ

8. การหมุนเวียนครู โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้น จึงทำให้นักเรียนขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่ครูที่มีประสบการณ์จัดขึ้นอย่างเต็มที่ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องหาบุคลากรเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งบุคลากรอาจมาจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรืออาจเป็นนักศึกษาฝึกสอนหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กต้องบริหารจัดการเรื่องเวลาสำหรับบุคคลภายนอกอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รูปแบบการหมุนเวียนครูคือ ครูจากโรงเรียนที่ครูเกินหมุนเวียนมาสอนที่โรงเรียนขนาดเล็ก สัปดาห์ละ 1 - 2 วัน ครูเพียงพอแต่คุณวุฒิไม่ตรงให้สลับโรงเรียนกันสอน กรณีครูขาดแคลนสามารถดำเนินการ (1) จ้างครู 1 คน หมุนเวียนสอน 2 - 3 โรงเรียน (2) จ้างครู 1 คน ปฏิบัติแทนครูแกนนำหรือครูต้นแบบแล้วให้ครูแกนนำหรือต้นแบบไปช่วยเหลือด้านวิชาการแก่โรงเรียนขนาดเล็ก (3) ขอครูนักศึกษาฝึกสอน (4) ใช้วิทยากรท้องถิ่นมาช่วยสอน

(5) ใช้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายช่วยจัดกิจกรรมในการหมุนเวียนครูในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณนั้นคงต้องพิจารณาตามความต้องการจำเป็นซึ่งต้องมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณสำหรับปีนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการเกลี้ยครูก่อนเป็นอันดับแรกจากโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ไปยังโรงเรียนที่ครูขาดตามเกณฑ์ จากนั้นหากยังขาดแคลนอยู่อีกจึงจะจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาสอน ทั้งนี้ยึดหลักเกณฑ์อัตราครูตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานข้าราชการครูที่กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังครูต่อสัดส่วนนักเรียนแต่ละโรงเรียน คือ จำนวนนักเรียน 20 คน ลงมามีอัตราครูตามเกณฑ์ได้ 2 คน จำนวนนักเรียน 21 - 40 คน มีอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ 3 คน นักเรียน 41 - 60 คน มีอัตราครูตามเกณฑ์ได้ 4 คน จำนวนนักเรียน 61 - 80 คน มีอัตราครูตามเกณฑ์ได้ 5 คน จำนวนนักเรียน 81 - 100 คน อัตราครูตามเกณฑ์ได้ 6 คน และบุคลากรสนับสนุนการสอน 1 คน และจำนวนนักเรียน 101 - 120 คน มีอัตราครูตามเกณฑ์ได้ 7 คน และบุคลากรการสอน 1 คน

9. การพัฒนาครู รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีลักษณะต่างจากโรงเรียนทั่ว ๆ ไปในบางเรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะขาดปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาครูไม่ครบชั้น เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเร่งพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไรก็ตามรูปแบบในการพัฒนาครูนั้น คงต้องพยายามไม่ให้ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนอยู่แล้ว

10. การนิเทศ ติดตามผล การนิเทศเป็นกระบวนการแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการติดตามผล การดำเนินงานจะช่วยให้สามารถเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อนได้อย่างทันท่วงทีผู้ที่จะไปนิเทศ ติดตามผล ก็คือศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

11. การซ่อมแซมอาคารสถานที่สืบเนื่องจากการที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณค่อนข้างจำกัดโดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง ซ่อมแซมเพราะเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณได้คำนึงถึงความคุ้มทุนเอาไว้เป็นเกณฑ์หนึ่ง ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงได้รับงบประมาณด้านนี้น้อยหรือไม่ได้รับเลยในบางปีซึ่งทำให้โรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งชำรุดทรุดโทรม จำเป็นต้องซ่อมแซมอย่างเร่งด่วนงบประมาณที่จัดให้สำหรับซ่อมแซมอาคารสถานที่จัดให้

นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างอิงจากแผนปฏิบัติการประจำปี 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3, 2558 : 35 - 41) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษา ขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ทุ่มมาตรการ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

นโยบายเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 : การศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างอิง : แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2559 : 35 - 41)

1. การแก้ไขปัญหาเด็กประถมศึกษา อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

1. ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนที่เห็นผลสัมฤทธิ์ชัดเจน เช่น การสอน แบบแจกลูกสะกดคำโดยใช้แนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมอง (Brain Based Learning : BBL)

2. กำหนดเป้าหมายให้นักเรียนชั้น ป.1 ต้องอ่านออกเขียนได้ ชั้น ป. 2 ขึ้นไปต้องอ่านคล่องเขียนคล่อง

2. การดูแลเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ

1. ต้องมีฐานข้อมูลเด็กออกกลางคันที่ชัดเจน
2. เด็กที่ออกกลางคันต้องมีข้อมูลและติดตามดูแลให้ได้รับการศึกษา ภาคบังคับต่อเนื่องหรือออกไปทำงานต้องส่งเสริมให้ได้รับการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีเครือข่ายประสานการติดตามอย่างเป็นระบบ

3. ให้บทวนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา

1. ลดเวลาเรียนต่อวัน ลดการบ้านนักเรียน นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข ไม่มีกิจกรรมเพิ่มภาระนักเรียนในเวลาที่เหลือ

2. ให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในห้องเรียนเพื่อการเรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมที่ โรงเรียนจัดขึ้นตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ผ่อนคลายและมีความสุข

3. ให้ผู้เรียนได้รู้จักคิด ปฏิบัติ มากกว่าท่องจำเพื่อการสอบอย่างเดียว เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กยุคโลกไร้พรมแดน

4. การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ให้จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Information Technology : DLIT) อย่างจริงจังและเต็มรูปแบบรวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนไกลกังวลเป็นโรงเรียนต้นทางที่มีคุณภาพ

5. การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ใช้โครงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทางไกล (Distance Learning Television : DLTV) และผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Communication Technology : ICT) ด้วยการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (LIT)

6. การประเมินครู นักเรียน โรงเรียน

ให้ความสำคัญสมดุลระหว่างการควบคุมคุณภาพการศึกษากับภาระงานของครูที่ต้องเพิ่มขึ้น ตลอดจนปรับปรุงการคัดสรรครู ผู้บริหาร การประเมินวิทยฐานะให้เหมาะสม จัดรถโมบายเคลื่อนที่จากส่วนกลางเพื่อช่วยลดภาระครู หรือนาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุน

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีกิจกรรมหลักในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา การจัดทำแผนที่การศึกษาเพื่อสร้างโอกาสและคุณภาพ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดซื้อหนังสือเรียน หนังสือห้องสมุด แบบฝึกหัดและสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่โรงเรียนศูนย์เรียนรู้คอมพิวเตอร์ การหมุนเวียนครู การพัฒนาศักยภาพครู การซ่อมแซมอาคารสิ่งปลูกสร้าง และการนิเทศติดตามผลเพื่อช่วยเหลือผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาใน มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึด หลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย การปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ” โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษามี 3 ประเด็น คือ การพัฒนา คุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการ เรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหาร และจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงให้กับผู้เรียน และในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเป็นภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดที่โรงเรียนขนาดเล็กกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 1) โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนทรัพยากร ทางการศึกษาทุกด้าน เช่น ขาดแคลนอัตรากำลังครู มีครูไม่ครบชั้นและไม่ครบสาระวิชา ขาดแคลนงบประมาณ และมีอุปสรรคในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจ ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของบุตรหลานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 41)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 6 - 7) ได้สรุปปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กไว้ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน และอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ปัญหาด้านการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น และไม่ครบสาระการเรียนรู้อื่นที่นอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัว จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนจำนวนน้อยได้รับงบประมาณน้อยตามไปด้วย นอกจากนั้นผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจนโรงเรียนจึงไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนได้ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีความรู้ขั้นพื้นฐาน จึงไม่สามารถช่วยเหลือโรงเรียนได้มากนักรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพซึ่งรวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546 : 2 - 3) ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทั่วประเทศในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสรุปสาระสำคัญและสภาพปัญหาการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. อัตราการจัดสรรงบประมาณค่าพาหนะนักเรียน 6 บาท/คน/วันเป็นอัตราค่อนข้างต่ำไม่เหมาะสมกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป
2. มวลชนต่อต้านด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ความรัก ความผูกพันในสถาบัน ความไม่เข้าใจในสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความห่วงใยลูกหลานในการเดินทาง ความไม่เข้าใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหลัก
3. ความปลอดภัยในการเดินทางและความรับผิดชอบในการเดินทาง

4. ผู้บริหารสถานศึกษายึดติดกับตำแหน่ง ไม่ยอมดำเนินการยุบรวม และล้มเลิก
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) จากการศึกษารูปแบบแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า เกิดสภาพปัญหาและความต้องการต่อไปนี้ คือ

1. ด้านวิชาการ ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียนและพื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

2. ด้านบุคลากร บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด ครูต้องรับภาระหนัก ครูขาดขวัญและกำลังใจ บุคลากรมีการย้ายบ่อย ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ

3. ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ สภาพอาคารเก่าชำรุดทรุดโทรม อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอโรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กเกิดสภาพปัญหา ส่วนใหญ่มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และในด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนหนังสือเรียน ด้านบุคลากร บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด ครูต้องรับภาระหนัก ครูขาดขวัญและกำลังใจ

บุคลากรมีการย้ายบ่อย ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสวัสดิการ ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ สภาพอาคารเก่าชำรุดทรุดโทรม อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอ กับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ ด้านการบริหาร จัดการ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงาน ด้านอื่นๆของโรงเรียน ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเนื่องมาจากพื้นฐานอยู่บน ความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการ สนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัย ต่างๆ ที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัญหา และแนวทาง การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยนำแนวคิดอ้างอิงจาก กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านวิชาการ 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/ อุปกรณ์/สื่อวัสดุ 4. ด้านการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านวิชาการ

ในการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น การบริหารงานวิชาการเป็นงาน หลักของสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทุกด้านของสถานศึกษาทั้ง ทางตรงและทางอ้อม การทำความเข้าใจเพื่อสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรใน สถานศึกษาจึงเป็นความสำคัญอันดับแรกของการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งในการบริหารงาน วิชาการนั้นต้องตระหนักในความสำคัญและสาระของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรฐานการศึกษาของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงาน การกำหนด ยุทธศาสตร์ แผนการบริหารงานวิชาการสู่การปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามประเมินผลงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานวิชาการ และบทบาทการพัฒนา สถานศึกษาด้านวิชาการ ความหมายของการบริหารงานด้านวิชาการมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 148) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็น ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

โรเบิร์ต เอส.ฟิสต์ (อ้างอิงในสันติ บุญภิรมย์ , 2552 : 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหน้าที่ที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบทางวิชาการเริ่มต้น ตั้งแต่กำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพ ต่างๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐานรวมทั้งการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาย่างต่อเนื่องและ กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ตลอดจนการวัดเพื่อติดตามการเรียนการสอนให้การ เรียนการสอนดำเนินงานไปด้วยดี

อุทัย บุญประเสริฐและชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (อ้างอิงในถึงสันติ บุญภิรมย์, 2552 : 21) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้เป็นงานบริหาร หลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามจุดหมายของหลักสูตรและได้ผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ตัวเด็กที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า งานด้านวิชาการ หมายถึง วิธีการและการดำเนินงานในทุกกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้เป็นงานบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมาย ของหลักสูตรและได้ผลผลิตของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการ เรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายทางการ ศึกษา โดยคำนึงถึงชุมชน เป็นสำคัญและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามจุดหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่ผู้บริหารต้องตระหนักเห็นความสำคัญของงาน วิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทำ ให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีผู้ให้ความสำคัญ ของงานด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2542 : 11) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ว่า คุณภาพของผู้เรียนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การบริหารของโรงเรียนนั้นๆ จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด เมื่อนักเรียนมีคุณภาพก็ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพด้วยเช่นกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงาน ด้านวิชาการ ไว้ว่างานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงและทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะ ของงานนั้น

สมิขท์ และคณะ (อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 1 - 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ว่าในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการใช้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร งานวิชาการ เป็นอีกงานหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา

อ่ำภา บุญช่วย (อ้างในสันติ บุญภิรมย์, 2552 : 22) กล่าวถึง ความสำคัญ ของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงไม่ใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายความ รวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวิวัฒน์ (อ้างในสันติ บุญภิรมย์, 2552 : 23) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ว่า การบริหารการศึกษาจะมีงาน วิชาการเป็นแกนกลางเป็นหัวใจและงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการมีความสำคัญมาก ในการบริหารสถานศึกษา งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลัก ของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียน การสอน หรือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆเป็นงานที่มาสสนับสนุนวิชาการ ให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารของโรงเรียน งานวิชาการ จึงไม่ใช่เพียงแต่ให้นักเรียน อ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายความรวมถึง การดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอข่ายของงานวิชาการ ในสถานศึกษานอกจากการบริหารงานวิชาการ นอกจากหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ยังมีงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และขอข่ายของงานวิชาการยังมีอีกหลายอย่าง ซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงขอข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

รุจิรี ภูสาระ และจันทธานี สงวนนาม (2545 : 58 - 76) กล่าวถึง ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การจัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 9 - 14) กล่าวถึง ขอข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้ งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับงานหลักสูตร งานการจัดการเรียนการสอน งานการประเมินผลการเรียนงานการบริหาร การนิเทศภายในสถานศึกษา งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ งานการวิจัยและพัฒนางานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และงานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ขอข่ายของการของงานด้านวิชาการประกอบด้วยหลักสูตรและการหลักสูตร ได้แก่ งานหลักสูตร สาระการเรียนรู้ของหลักสูตร และการจัดระบบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้ การจัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีงานการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ งานการวิจัยและพัฒนางานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ งานการบริหารระบบข้อมูล และสารสนเทศทางวิชาการ และงานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

หลักการบริหารงานด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารงานวิชาการนอกจากการคำนึงถึง องค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและการจัดประเมินผลการเรียนการสอน การควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีผู้กล่าวเกี่ยวกับหลักการการบริหารงานด้านวิชาการ ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ให้โอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้คนไทยได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้หลักการเป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากลเป็นหลักสูตร การศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้าง ยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลา และการจัดการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นหลักสูตรการศึกษาศาหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์จุดหมาย เพื่อให้ เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตน นับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็น พลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียน เกิดสมรรถนะสำคัญ ดังนี้ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถ ในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการฐานะ เป็นพลเมืองไทยและพลโลก รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิต สาธารณะ สาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและ พลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ

กฎกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านวิชาการไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจ

หน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในด้านวิชาการ ดังนี้ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุคใหม่ หน่วยงานสถานศึกษา ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และขอย่อยการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้สากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาลดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมและพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การจัดการศึกษาให้บุคคลที่มีความบกพร่องด้านต่างๆ เป็นพิเศษ และการจัดการศึกษาให้ผู้มีความสามารถพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม 5) การจัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด และกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตามศักยภาพ 6) การจัดการศึกษา โดยเน้นด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการในเรื่อง (1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์กับสังคม (2) ความรู้/ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการ การรักษา และการให้ทรัพยากร/สิ่งแวดล้อม (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬาภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ (4) ความรู้/ทักษะด้านคณิตศาสตร์และภาษา (5) ความรู้/ทักษะ การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดเนื้อหาสาระ/กิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่านและใฝ่รู้ การจัดการเรียนการสอนสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล และปลูกฝังคุณธรรมค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ

สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาและสถานที่ และร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียน การประเมินผู้เรียนและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อและนำผล การประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณา) การจัดจัดทำสาระหลักสูตรส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการผลิตและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าเกิดสภาพปัญหาและความต้องการต่อไปนี้ สภาพปัญหาและความต้องการด้านวิชาการ คือขาดแคลนสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการ และความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างใช้สื่อการเรียนการสอน และขาด/ความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีปัญหาคิดวิเคราะห์ และการคิดคำนวณ นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน และพื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกัน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

สรุปได้ว่าหลักการบริหารงานด้านวิชาการ ทำให้การบริการงานด้านวิชาการ มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายในและการประเมิน จากหน่วยงานภายนอก การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ด้านบุคลากร

ในการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานสิ่งที่จำเป็น นอกจากทรัพยากรเงิน กระบวนการบริหารแล้วบุคลากรถือว่าเป็นส่วนสำคัญ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา และช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งทุกองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการบริหารงานด้านบุคลากร

การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถรักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากรเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ความหมายของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) จากการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเกิดสภาพปัญหาและความต้องการต่อไปนี้ สภาพปัญหาและความต้องการด้านด้านบุคลากร คือ บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชาครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือนจ้างเหมาตามเดือนจ้างเหมาตามปีงบประมาณ เป็นต้น ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องในปีงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อยสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัยพาหนะ สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้กับบุคลากรมีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบาก ไม่สะดวกทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจหลายประการ

ไนโกร (Nigro, 1959 : p. 10) กล่าวว่า เป็นศิลปะเกี่ยวกับการเลือกสรรคนเข้าทำงาน ตลอดจนถึงการดูแลใช้งานให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ฟลิปโป (Flippo, 1984 : p. 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และควบคุมในกระบวนการดูแลพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550 : 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์

อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นจะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ภิญโญ สาธร (2542 : 5) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจ ของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน

อารีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549 : 11) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นทั้งกลยุทธ์ และกระบวนการที่ผสมผสานใช้ในการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานตามลำพัง และทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวกและควบคุมในกระบวนการดูแลพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมาย ขององค์กรหรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานตามลำพังและทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการบริหารงานด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานที่สำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการ เพราะการบริการงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 : 76 - 78) ความมุ่งหมายทั่วไปของการบริหารบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายใน ระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุ น้อยที่สุดและให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจ ในการทำงานมากที่สุดขอบเขตการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนกำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1. การแสวงหาบุคลากร 2. การบำรุงรักษาบุคลากร 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน ขอบเขตเหล่านี้อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานโดยปกติ หมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบ การศึกษาผู้บริหารมีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัครหรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอำนาจเหล่านี้ มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น สังกัด สำนักงาน ผู้บริหารไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมี

ความภูมิใจในโรงเรียน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ

2. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการ

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำให้ได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

4. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงานด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้น จากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด

ในภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ : 2542)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกรบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุดการบริหารงานในด้านบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทอง และวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคน มีความสุขความพอใจในการทำงานมากที่สุดเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลขอเขตการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้

ขอบข่ายของการบริหารงานด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานด้านบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ

ของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการ มีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 72 - 113) การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 : 76 - 78) ความมุ่งหมายทั่วไปของการบริหารบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายใน ระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจ ในการทำงานมากที่สุด ขอบเขตการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนกำหนดไว้มีดังนี้ การแสวงหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานด้านบุคลากร หมายถึง ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ขอบเขตการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้มีดังนี้ การแสวงหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้บุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการบริหารงานด้านบุคลากร

กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านนับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ภาวิตา ชาราศรีสุทธิ (2542 : 6) กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคล คือ “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดี” ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี” ในเรื่องด้านการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริม การขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ

3.3 ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ

หัวใจของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่วนประกอบที่ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์และสื่อวัสดุ ซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้การศึกษา มีการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

ความหมายด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์สื่อวัสดุ

อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อวัสดุ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลถึงความเจริญของงานทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน

สมคิด จูทอง (2528 : 41) ได้ให้ความหมายของอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อวัสดุ ว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การใช้อาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อวัสดุ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การควบคุมดูแล การบำรุงรักษา การพัฒนาอาคารต่างๆ การจัดบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ การรักษาความสะอาด ความคงทนแข็งแรง ความปลอดภัย และสามารถสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2552 : 5) กล่าวถึง การบริหารด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์ครุภัณฑ์ เป็นการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียน อาคารประกอบให้เพียงพอกับความต้องการ ห้องปฏิบัติการสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก วัสดุ/ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การใช้อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อวัสดุให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การควบคุมดูแล การบำรุงรักษาการพัฒนาอาคารต่างๆ สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

ความสำคัญของการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ

ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีแนวทางการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ นับว่าเป็นงานที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวโยงไปเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

แผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ปี พ.ศ. 2558 - 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (2558 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่บางส่วนก็ชำรุดไม่สามารถหาทดแทนหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีได้ งานอาคารสถานที่พบว่า ชุมชนมี

ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดมศึกษภาพ จึงเกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลายรูปแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการอาคารสถานที่ การใช้สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานของชุมชน ถือได้ว่าการบริหารจัดการอาคารสถานที่ การใช้สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงาน ที่มีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการให้กับชุมชนร่วมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการจัดการกิจกรรมในด้านอาคารสถานที่ การใช้สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเสมอมาตามศักยภาพของชุมชน สำหรับการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชนในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องกระจายอยู่ในชุมชนรอบนอกทั่วๆ ไป

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุเป็นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เสริมสร้างความเข้มแข็งในการให้กับชุมชนร่วมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง และชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการจัดการกิจกรรมในด้านอาคารสถานที่ การใช้สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ขอขยายด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) บอกถึงขอขยายของงานบริหารอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ ได้แก่ งานด้านสภาพอาคาร คือ อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสารโทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ระบบและกลไกในการระดมทรัพยากรที่จะเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ขอขยายของการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ ได้แก่ การบริหารจัดการในด้านอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ระบบและกลไกในการระดมทรัพยากรที่จะเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยวิธีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสม โปร่งใส มีแผนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ

หลักการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์

แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กระยะเวลา 3 ปี 2553 - 2555 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555 : 14) กล่าวถึงหลักการจัดการด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ งานเหล่านี้ทรัพยากรสินของโรงเรียน คณะกรรมการการเขตพื้นที่การศึกษา

สามารถจัดสรรให้โรงเรียนหลักหรือโรงเรียนอื่นที่ขาดแคลน อาคารเรียน อาคารประกอบต่าง ๆ พิจารณาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น รื้อย้ายไปให้โรงเรียนที่ขาดแคลน ให้โรงเรียนหลัก หรือโรงเรียนใกล้เคียงยืมใช้หรือให้ท้องถิ่น ชุมชน ขออนุญาตให้ประโยชน์ชั่วคราว โดยไม่ขัดต่อระเบียบฯ การขอให้อาคารสถานศึกษา พ.ศ.2539 โรงเรียนหลักเป็นผู้ดูแลรักษาเครื่องใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาหรือดำเนินการ ตามระเบียบราชพัสดุ

3.4 ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหาร และจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป

ความหมายของการการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานทุกด้าน การบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งจะควบคู่กับการจัดการ และเมื่อมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมก็จะส่งผลองค์กรมีการขับเคลื่อน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข มีผู้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ดังนี้

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) จากการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เกิดสภาพปัญหา และความต้องการต่อไปนี้ สภาพปัญหาและความต้องการด้านการบริหารจัดการ คือ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนน้อย จึงไปเรียนที่โรงเรียนอื่นที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพกว่าโรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินวางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่นๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งผู้จัดทำการวิจัยได้นำสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย

จินดนา พรสัมฤทธิ์โชค (2556 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินการได้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ เป้าหมายของหน่วยงาน (Goals) หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาให้บรรลุความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ไม่ว่าเป็นหน่วยงานธุรกิจหรือหน่วยงานของรัฐก็ตาม สามารถตั้งความปรารถนาได้หลายประการ วัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน (Objectives) หมายถึง จุดสุดยอดแห่งความต้องการในหน่วยงานขนาดกลางและเล็ก คำว่า Goals และ Objectives มีความหมายเป็นสิ่งเดียวกันแต่ในหน่วยงานขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานที่เรียกว่า ประเทศชาติซึ่งถูกบริหารโดยกลุ่มคนที่เรียกว่าคณะรัฐบาลนั้นเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่จะกำหนด Goals ไว้เป็นเป้าหมายสูงสุด และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จำเป็นต้องมี วัตถุประสงค์ย่อยขึ้นมากมาย นโยบายของหน่วยงาน (Policies) หมายถึง แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เดียวกันอาจมีวิธีปฏิบัติงานได้หลายแบบซึ่งแต่ละแบบก็จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์แทบทั้งสิ้น การวางแผนหน่วยงาน (Planning) หมายถึง การเตรียมการเพื่อการปฏิบัติงานหากแผนงานใดที่กระทำไปแล้วสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้แผนงานนั้นก็อาจถูกกำหนดเป็นนโยบายและใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติต่อไป

ไซมอน (Simon, 1965 : p. 52) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

ดรักเกอร์ (Drucker, 1954 : p. 32) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการจัดการ หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

คูนต์ซ์ และไซริล (Koontz and Cyril, 1972 : p. 93) การบริหารการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของซึ่งนับว่าเป็นอุปกรณ์ของการจัดการนั้น ๆ

เดล (Dale, 1968 : p. 59) ให้หมายไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ จัดหน่วยงานและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง รูปแบบและการดำเนินงานในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน การเดินทางมาเรียนของนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนจากบุคลากรภายนอก การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน

องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่นๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน งบประมาณสนับสนุน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

หลักการการบริหารจัดการ

ฟาโยล (Fayol, 1964 : p. 43) ได้กล่าวถึงหลักการการบริหารจัดการสำหรับหน่วยงาน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการในศูนย์สื่อการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีแนวปฏิบัติ 5 ประการ และนิยมเรียกย่อๆ ว่า OSCAR (อ่านว่า ออสการ์) ได้สรุปไว้ดังนี้ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) หน่วยงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ตลอดจนกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ โดยแต่ละตำแหน่งจะต้องกำหนดเป้าหมายภาระงานที่รับผิดชอบและพันธกิจให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ที่มีหน่วยงานนั้นขึ้นมา ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรในหน่วยงานแต่ละคนได้ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบต่อภาระงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานก็จะสำเร็จได้ ต้องแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Specialization) ภารกิจของงานใน แต่ละตำแหน่งควรจัดขอบเขตให้ปฏิบัติบุคคลและตำแหน่งอย่าให้ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างเกินไป ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง นอกจากนั้นกิจกรรมหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกันก็ต้องจัดไว้ในกลุ่มเดียวกันซึ่งถือว่าเป็นหลักการแบ่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การแบ่งภารกิจออกเป็นฝ่ายจึงมีความจำเป็นต้องให้เกิดการประสานงาน (Coordination) เมื่อแบ่งงานกันรับผิดชอบเป็นฝ่ายจะส่งผลให้มีบุคลากรจำนวนมากในหน่วยงาน การประสานงานกันในแต่ละฝ่ายย่อมมีความจำเป็นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างราบรื่นโดยไม่ซ้ำซ้อนขัดแย้งกับฝ่ายอื่นทำให้กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ ถ้าไม่มีการประสานงานที่ดี การดำเนินงานอาจไม่ราบรื่นเกิดอุปสรรคต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบได้ ต้องให้อำนาจหน้าที่ (Authority) ในการปฏิบัติของหน่วยงานใดก็ตามจำเป็นต้องมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือเป็นหัวหน้ารับผิดชอบสูงสุดในหน่วยงาน โดยรับภาระในการกำหนดนโยบาย และสามารถตัดสินใจสั่งการได้โดยใช้การจัดสายบังคับบัญชาดังนั้นในหน่วยงานต้องมีสายบังคับบัญชาให้เหมาะสม ต้องให้เกิดความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บุคคลในหน่วยงาน จะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบบุคคลใดที่ได้รับมอบหมายงานใดให้รับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานในระดับใด ก็ควรจะได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความรับผิดชอบ

วิจิตร ศรีสอ้าน ได้เสนอหลักการของงานบริหารเป็น 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิด 3 มิติ โดยทั่วไปผู้บริหารมีภารกิจในการบริหาร ประกอบไปด้วยงาน คน บรรยากาศขององค์กรหน้าที่เกี่ยวกับคน คือ การสรรหาคandidateมาปฏิบัติงาน คือ การมีหน้าที่และรับผิดชอบในงานทั้งหมดขององค์กร บรรยากาศ คือ การสร้างบรรยากาศและสัญลักษณ์ให้แก่องค์กร

2. แนวคิดทักษะการจัดการ เป็นทักษะทางการบริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) เป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารเห็นภาพรวมตระหนักและเข้าใจอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดแนวทางการปฏิบัติแก้ไขปรับปรุง “เก่งคิด” ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) รู้จักคน เข้าใจคน ครองคนได้ “เก่งคน” ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) มักเป็นผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นที่ต้องใช้ทักษะด้านนี้มาก “เก่งงาน”

ลูเธอร์ กุลิกและไลนอล อูริค Luther Gulick & Lyanal Urwick ได้พัฒนาแนวคิดของ Taylor และ Fayol โดยเพิ่มหลักการบริหารหรือกระบวนการบริหารที่ Fayol ให้ไว้อีกรวม 7 ประการ และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบันเป็นที่รู้จักกันตามอักษรย่อว่า “POSDCORB” กระบวนการบริหารจัดการ “POSDCORB” นี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการนำประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการหน่วยงาน คือ การวางแผน (Planning:P) หมายถึง การจัดวางโครงการแผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การจัดหน่วยงาน(Organizing:O) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสรรงานตำแหน่งต่าง ๆ และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน การจัดตัวบุคคล (Staffing:S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การเลื่อนขั้น การพัฒนาบุคลากร เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ สวัสดิการ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น การอำนวยความสะดวก (Direction:D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมการปฏิบัติงานและควบคุมดูแลการปฏิบัติของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน การประสานงาน (Coordination:Co) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีและนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การรายงาน (Reporting:R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของภารกิจอย่างสม่ำเสมอ การงบประมาณ (Budgeting:B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

กระบวนการบริหารจัดการ

การดำเนินงานในหน่วยงานใดก็ตามให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การวางแผน (Planning) บางทีเรียกว่าการวางแผนระบบ (System Planning) ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลวิธีเป็นการทำความเข้าใจในทรัพยากรที่ต้องบริหารจัดการ ผลที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินการและกำหนดปัจจัยที่จะช่วยเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การดำเนินงาน (Implementation or System Programming) หมายถึง การจัดดำเนินงานบริการจัดการหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประหยัด (Economy) ทุกด้านโดยให้ผลออกมา (Output) ดีที่สุด ได้แก่ การจัดองค์กรหรือบางที่เรียกว่าการจัดหน่วยงานการจัดสรรทรัพยากร การจัดดำเนินการและจัดการกิจหรือกิจกรรม

3. การกำกับติดตามและประเมินผล(Monitoring and Evaluation) เป็นการวัดและประเมินผลกิจกรรมในการดำเนินงานของคุณยส์ือการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขถ้าพบข้อบกพร่องสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในหน่วยงานใดก็ตามให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบ 3 องค์ประกอบดังนี้ การวางแผน การดำเนินงานและการกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลวิธีเป็นการทำความเข้าใจในทรัพยากรที่ต้องบริหารจัดการ ผลที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินการและกำหนดปัจจัยที่จะช่วยเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ

สัทัญญา หาญตระกูล (2552 : 1 - 2) ได้กล่าวว่า ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรเพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เรียนอย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพของแต่ละคน โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดสามหมื่นกว่าแห่งทั่วประเทศในจำนวนนี้ เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ซึ่งขณะนี้มียู่ทั้งหมด 13,880 แห่งทั่วประเทศ ครอบคลุมนักเรียน 979,275 คน และโรงเรียนขยายโอกาสโรงเรียนมัธยมที่มีนักเรียนน้อยกว่า 300 คน มียู่ทั้งหมด 437 แห่ง ครอบคลุมนักเรียน 90,864 คน

โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาในทุกยุคทุกสมัย กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าอัตราการเกิดของประชากรลดลงตามลำดับ ได้ส่งผลให้จำนวนประชากรในวัยเข้าเรียนระดับประถมศึกษา (6-12 ปี) ลดลงตามลำดับด้วยความตระหนักว่าการที่มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการ มาตรการยุบและรวมโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง มาตรการ ยุบและรวมโรงเรียน มิใช่เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ จะประสบความสำเร็จในทุกกรณีชุมชนส่วนใหญ่จะต่อต้านไม่ยอมให้ยุบโรงเรียนด้วยเกรงว่าลูกหลานจะต้องเดินทางไกลจากบ้าน และการมีโรงเรียนในชุมชนได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเจริญของชุมชน นักการเมืองท้องถิ่นจึงมักเป็นแนวร่วมของชุมชน ที่ต่อต้านการยุบรวม และรัฐบาลในบางยุคสมัยก็ถือเป็นนโยบายที่จะไม่ยุบแต่จะพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ความไม่ชัดเจนและไม่แน่นอนของนโยบายที่จะไม่ยุบทำให้โรงเรียนจำนวนน้อยที่ได้

ยุบรวมไปแล้ว ได้รับการฟื้นคืน เพื่อดำเนินการรับเด็กจากชุมชนในเวลาต่อมา ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีโรงเรียนจำนวนมากที่ต้องอยู่ในพื้นที่กันดาร ห่างไกล และไม่มีโรงเรียนอื่นใกล้เคียงจึงจำเป็นต้องดำรงอยู่ แม้จะมีนักเรียนที่เป็นตัวบ่อนไม่มากนัก เมื่อวิเคราะห์คุณภาพทางการศึกษา พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่รองรับนักเรียนที่มาจากพื้นฐานครอบครัวที่ยากจน มีข้อเสียจากการประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้น และในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้น้อยกว่านักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังมีนักเรียนในสัดส่วนที่ต้องปรับปรุงสูงกว่าในทุกช่วงชั้น (จากงานแผนนโยบายและงานวิจัยทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ : 2557)

สรุปได้ว่า กระบวนการการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมในทุกด้านรวมทั้งนำกระบวนการบริหารจัดการมาดำเนินการวางแผน ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลไปใช้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียนได้ดีขึ้น

4. แนวคิดการบริหารจัดการวงจรคุณภาพ PDCA

เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษที่ 1930 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ“วงจรShewhart”จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย W.Edwards Deming ปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพหลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า “วงจรDeming” เมื่อเริ่มแรก Demingได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่ายในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์เองทั้ง 4 ฝ่าย นั้นจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งใดต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานก็ต้องลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะๆ และรายงานผลให้ผู้บริหาร

ทราบการปฏิบัติงาน มีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าค่อนข้างแข็งแกร่ง นอกจากผู้บริหาร จะไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้วยังขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น วงจรคุณภาพ PDCA เป็นวงจรหนึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของการใช้แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เพื่อให้เห็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความร่วมมือไว้ดังนี้

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2551 : 75-76) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีมโดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยมีการกำกับดูแลติดตามการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนภารกิจของการดำเนินงานโดยใช้วงจร PDCA มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผน Plan-P หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหาและการวางแผนการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจะช่วยการพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมา ทำให้เกิดรายละเอียดที่พร้อมจะนำไปสู่การปฏิบัติ

2. การปฏิบัติตามแผน Do-D หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาหรือการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ

3. การตรวจสอบ Check-C หมายถึง ขั้นตอนการเปรียบเทียบผลการแก้ปัญหาที่ได้จากการตรวจสอบแล้วว่าได้ผล การกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป หากพบว่ามีข้อบกพร่องขึ้นให้ปฏิบัติตามการแก้ไขตามลักษณะของปัญหาที่ค้นพบ

4. การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุง Action-A หมายถึง ขั้นตอนแก้ไขปรับปรุงหรือการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นข้อบกพร่องให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งอาจจะจำเป็นต้องมีการวางแผนดำเนินงานใหม่ก็ได้

อนันต์ นามทองตัน (2553 : 74) ได้กล่าวว่า การบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA นั้นแต่ละขั้นตอนจะมีความต่อเนื่องกันตลอดแนวตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย หากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายได้เนื่องจากจะทำให้ไม่เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติหรือทีมงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงาน จะมีระบบที่สัมพันธ์กันไปอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนเป็นวัฏจักรในการทำงาน ทำให้มั่นใจได้ว่าผลงานที่ดีแล้วจะได้รับการพัฒนา ปรับปรุง

ให้ดียิ่งขึ้นและผลงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายย่อมได้รับการตรวจสอบหาทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา ให้ดีขึ้นได้โดยการนำผลการปฏิบัติกลับไปทบทวนหรือเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้งหนึ่งโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ จากขั้นนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานไปเป็นฐานรากในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาหรือวางแผนอีกครั้งต่อไป โดยความหมายของวงจรบริหารคุณภาพ คือ

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย กำหนดทางเลือก กำหนดวิธีการดำเนินงาน กำหนดกิจกรรม งบประมาณ แหล่งทรัพยากรและอื่น ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จ ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การดำเนินการตามแผน หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การคัดเลือก และสนับสนุนทรัพยากร การกำกับติดตาม การให้คำปรึกษา การพัฒนาให้การนิเทศตลอดจน การจัดกิจกรรมส่งเสริมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การตรวจสอบประเมินผล หมายถึง การวางกรอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือตรวจสอบผลการดำเนินงานของครู การเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนรู้ การตรวจสอบผลการดำเนินงานของครู การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อช่วยให้ครูมีรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากรทุก ๆ ด้าน

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน หมายถึง การให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานแก่ครู การวางแผนระยะต่อไป รวมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศรวบรวม ผลงาน การเขียนรายงาน และการเผยแพร่ผลการดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและชุมชน

ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 152 - 159) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร การศึกษา โดยใช้แนวคิด PDCA ซึ่งย่อมาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan(การวางแผน) Do(การปฏิบัติ) Check(การตรวจสอบ) Act(การดำเนินการให้เหมาะสม) เมื่อได้วางแผนงาน (P)นำไปปฏิบัติ (D)ระหว่างปฏิบัติก็ดำเนินการตรวจสอบ (C)พบปัญหาทำการแก้ไขหรือปรับปรุง (A)การปรับปรุงก็เริ่มจากการวางแผนก่อนวนไปเรื่อยๆ จึงเรียกว่าวงจร PDCA

วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan - P)

ขั้นที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do - D)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C)

ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act - A)

จากหลักการวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า วงจรคุณภาพ(PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข การลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการ โดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข การลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบสามารถประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารจัดการในองค์กรทุกฝ่าย เช่น การปฏิบัติงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษาหรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษากิจกรรมการปรับปรุง และการใช้หลักการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA เป็นการบริหารอย่างมีระบบ ในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการนำผลผลการประเมินมาปรับปรุงงาน และการใช้กระบวนการ PDCA เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พัฒนาการจัดการศึกษาและคุณภาพทางการศึกษา

ความสำคัญวงจร PDCA

วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้นในประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือการสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงานแต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างาน และพนักงานตามลำดับชั้น เป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้เราใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไปวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด เราอาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็กๆ น้อยๆ ก่อนก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

โครงสร้างของวงจร PDCA

ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน อย่างรอบคอบเพื่อการปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้ว จึงตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นวิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐานหากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

1. **ขั้นตอนการวางแผน Plan** ขั้นตอนการวางแผนที่ดีสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้จะต้อง แผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นโดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนนอกจากนี้ วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้และกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ข้อดีของการวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงานวัตถุดิบชั่วโมงการทำงาน ช่วยให้เราปรับสภาพปัจจุบันพร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยการผสมผสานประสบการณ์ความรู้และทักษะอย่างลงตัว

ประเภทของการวางแผน โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้ ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคตเป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้นซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

2. **ขั้นตอนการปฏิบัติ Do** ขั้นตอนการปฏิบัติคือการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผนในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่า ได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วยเราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้นหากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการ ทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอนเพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

3. **ขั้นตอนการตรวจสอบ Check** ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นตอนที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่สิ่งสำคัญก็คือเราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหนข้อมูลที่ไต่จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนนี้ต่อไป

3.1 ตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ ขั้นการศึกษาข้อมูลมีการศึกษาได้ครบถ้วน ขั้นการเตรียมงานการเตรียมงานตามแผนงานมีความพร้อมหรือไม่ ขั้นดำเนินงานมีบุคลากรและทรัพยากรหรือไม่ และขั้นตอนการประเมินมีเครื่องมือและขั้นตอนการประเมินที่เหมาะสม

3.2 ตรวจสอบผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้าสามารถตรวจสอบได้

3.4 การตรวจสอบคุณภาพทั่วทั้งองค์กรดำเนินการดังนี้ ตรวจสอบด้านบุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ตรวจสอบเครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องจักรมีขีดความสามารถที่เหมาะสมและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ตรวจสอบวัตถุดิบหรืออะไหล่ ได้แก่ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในสำนักงานมีเพียงพอหรือมีมากเกินไปหรือยังใช้คุ้มค่า ตรวจสอบระบบ การทำงาน เช่น ระบบการให้บริการลูกค้า ระบบการสื่อสาร ภายในองค์กรมีความเหมาะสมมากพอกับการบรรลุเป้าหมาย คุณภาพ หรือไม่การตรวจสอบระบบการบริหารงานประกอบด้วย โครงสร้างองค์การบริหารด้านการผลิตและการกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจเป็นเป้าหมายที่มุ่งหวังผลกำไร

การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ เมื่อดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพแล้วคณะผู้ตรวจสอบจัดทำรายงานผลการตรวจสอบต่อฝ่ายบริหารนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพมีส่วนประกอบ ดังนี้ 1.เป้าหมายการตรวจสอบ 2. ข้อบ่งชี้ที่ใช้ในการตรวจสอบ 3.หลักเกณฑ์การประเมินหรือวัดผล 4.ระยะเวลาที่ได้ดำเนินการตรวจสอบ 5.สถิติเปรียบเทียบผลการตรวจสอบ 6.ข้อจำกัดในขณะทำการตรวจสอบ 7.สรุปการตรวจสอบ และ 8.ข้อเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบครั้งต่อไป

4. ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม Act ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม จะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบคือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามแผนที่วางไว้

ประโยชน์ของ PDCA

1. การวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง

2. การปฏิบัติตามแผนงานทำให้ทราบขั้นตอนวิธีการและสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วยดังนั้นการปฏิบัติงานที่จะเกิดความราบรื่นและเรียบร้อยนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. การตรวจสอบให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ประกอบด้วยตรวจสอบจากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ มีเกณฑ์ตรวจสอบที่ชัดเจน มีกำหนดเวลาตรวจที่แน่นอน บุคลากรที่ทำการตรวจสอบต้องได้รับการยอมรับจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อการตรวจสอบได้รับการยอมรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไปดำเนินงานต่อไปได้

4. การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใด ก็ตามเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพก็เกิดขึ้นดังนั้นวงจร PDCA จึงเรียกว่าวงจรการบริหารงานคุณภาพ

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการวงจรคุณภาพ PDCA เป็นแนวคิดในกระบวนการบริหารจัดการที่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน การ

ตรวจสอบประเมินผลและการนำผลผลการประเมินมาปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสอดคล้องกันในทุกขั้นตอน เป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขวงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาให้มีความเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กได้มีผู้ทำการวิจัย ไว้ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานและบุคลากรครูที่รับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 3 - 5) ได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐมีสาระสำคัญ ดังนี้ เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพการสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษาและแผนการดำเนินงานตามแบบขั้นบันไดภายในปี 2561 จัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชัดเจน ค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่เร่งการดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ส่งเสริมโรงเรียนดีประจำตำบล การควบรวมและถ่ายโอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่กันดาร ห่างไกล และให้การอุดหนุนค่ายานพาหนะใช้ระบบงบประมาณ และทรัพยากรเป็นสิ่งที่มุ่งเน้นในการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมาก จนไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กนั้นได้ โดยให้ควบรวมเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก คือ เร่งดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2543 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาจากองค์ประกอบด้านปัจจัยการบริหารกระบวนการบริหารปัจจัยการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอน มีดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ สัดส่วนครูที่มีวุฒิปริญญาตรีภายในโรงเรียนในปีการศึกษา 2530 ผลรวมของระยะการฝึกอบรมที่มีผู้บริหารโรงเรียนได้รับ และจำนวนครูภาคและอุปกรณ์การเรียนการสอนของโรงเรียน

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนครั้งต่อปีการศึกษาที่โรงเรียนได้รับการนิเทศจากภายนอก จำนวนครั้งต่อปีการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และจำนวนครั้งต่อปีการศึกษาที่โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3. องค์ประกอบด้านปัจจัยการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ การที่ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากภายในและภายนอกไปใช้ประโยชน์ ความเพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอนของกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักสูตรและวิชาชีพครู การอุทิศตนของครูที่วัดจากระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ การที่นักเรียนใช้ภาษาไทยกลางพูดที่บ้าน และการที่นักเรียนมีผู้ให้คำแนะนำที่บ้านเกี่ยวกับการทำการบ้าน

4. องค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถภาพในการแก้ปัญหาของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน และความถี่ของกิจกรรมที่ครูติดตามผลการเรียนของนักเรียน

5. องค์ประกอบด้านคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละโรงเรียน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และดัชนีคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2543 ศึกษาความเสมอภาคของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า จากการศึกษาเปรียบเทียบโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ พบว่า โรงเรียนในภาคกลางมีความพร้อมในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา ทั้งในด้านคุณวุฒิครู การฝึกอบรมที่ผู้บริหารได้รับความเพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งภูมิหลังของนักเรียน ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเตรียมความพร้อมก่อนระดับประถมศึกษา และการพูดภาษาไทยกลางที่บ้านจึงเป็นผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของภาคกลางสูงกว่า ภาคอื่นๆของประเทศทั้งหมด โรงเรียนประถมศึกษาในภาคเหนือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศเล็กน้อย แต่ในขณะเดียวกัน โรงเรียนประถมศึกษาในภาคเหนือก็มีความขาดแคลนในด้านอุปกรณ์ สำหรับการเตรียมการสอน ซึ่งมีส่วนทำให้สมรรถภาพในการแก้ปัญหาของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนต่ำ และจากการเปรียบเทียบโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา และโรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนมากกว่า 120 คน แต่ไม่เกิน 300 คน มีลักษณะความเสียเปรียบที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ โรงเรียนทั้งสองขนาดส่วนใหญ่ขาดแคลนครูภาค และอุปกรณ์การเรียนการสอน นอกจากนี้ภูมิหลังของนักเรียนในด้านต่าง ๆ

ก็มีความเสียเปรียบค่อนข้างมาก ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนระดับประถมศึกษาปัญหา ด้านภาษาถิ่นและการขาดผู้ให้คำแนะนำใน การทำการบ้าน ถ้าพิจารณาในกระบวนการบริหาร ก็พบว่า โรงเรียนทั้งสองขนาดนี้ ได้รับการนิเทศจากภายนอกสูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่มาก จากผลของการนิเทศดังกล่าวจึงอาจมีส่วนทำให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และวิชาชีพครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่มาก สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่มากมีความได้เปรียบที่คล้ายคลึงกันในด้าน ความเพียงพอของครุภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งการเตรียมความพร้อม ของนักเรียนก่อนระดับประถมศึกษาแต่โรงเรียนขนาดใหญ่มากยังมีความได้เปรียบในด้านอื่นๆ อีก ได้แก่ การพูดภาษาไทยกลางและการที่นักเรียนมีผู้ช่วยให้คำแนะนำในการทำการบ้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน

เกรียงศักดิ์ เอื้อใจ (2549 : 92 - 98) ศึกษาโมทัศน์ของครู นักเรียนและผู้แทน ชุมชนต่อโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกใน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพทั่วไป ด้านคุณลักษณะของครูและด้านคุณลักษณะของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า โมทัศน์ของครู ต่อโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะ ของครูและด้านคุณลักษณะของนักเรียนอยู่ในระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก ส่วนด้านสภาพ ทั่วไปอยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลาง โมทัศน์ของนักเรียนโดยรวม อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของครูอยู่ในระดับความเป็นจริง ค่อนข้างมากส่วนด้านสภาพทั่วไปและด้านคุณลักษณะของนักเรียนอยู่ในระดับความเป็นจริง ปานกลางและมีโมทัศน์ของผู้แทนชุมชนต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับความเป็นจริง ค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก

แนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทาง วิชาการและการบริหารจัดการบุคลากรต้องพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถจัดภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควรมีการ สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมแซมอาคารเรียน มีการใช้วิทยากรภายนอกมีสื่อการสอนที่เป็น เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีงบประมาณเพิ่มเติมนอกเหนือจากงบประมาณ

นิเทศ ธาดูอินทร์ (2549 : 90 - 99) ศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ผล การศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมีอายุ 51 - 60 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นครูผู้สอนและมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 ดังนี้ คือ ครูประจำชั้นมีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน มี

การออกคำสั่งให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนี้ คือโรงเรียนกำหนดนโยบาย ด้านกิจการนักเรียนอย่างชัดเจน โรงเรียนได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินการปฐมนิเทศนักเรียนไว้อย่างชัดเจน โรงเรียนจัดให้มีการให้รางวัลหรือชมเชยนักเรียนที่ประพฤติดีเพื่อเป็นกำลังใจครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดูแลนักเรียนในการรักษาวินัย ครูประจำชั้นมีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน โรงเรียนได้รายงานความคิดเห็นความชอบของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของนักเรียน ครูในโรงเรียนให้ความสนใจในการจัดการกิจกรรมของนักเรียน ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการจัดการกิจกรรมของนักเรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การจัดการแข่งขันกีฬา กิจกรรมลูกเสือและเนตรนารี ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการจัดบริการแนะแนวแก่นักเรียน ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดบริการแนะแนวแก่นักเรียน โรงเรียนกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมของนักเรียน เช่น ลูกเสือและเนตรนารี กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม ผู้บำเพ็ญประโยชน์มีการประเมินผล ปรับปรุงการจัดการกิจกรรมให้ดีขึ้นอยู่เสมอมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีการออกคำสั่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนิเทศติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้หลักการประสานงานทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการผสมผสานกัน มีการสรุปผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบมีการรายงานผล การประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อการวินิจฉัยสั่งการ มีคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียน มีการประชุมผู้ปกครองตามโอกาสที่เหมาะสม มีการส่งเสริมให้คณะครู นักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนมีการขอความช่วยเหลือ ด้านการเงินจากชุมชน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการกิจกรรม การเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. งานกิจการนักเรียนควรเพิ่มงบประมาณและบุคลากร ควรมีการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กตามความถนัด ควรจัดผู้ที่มีหน้าที่มาปฏิบัติงานโดยตรง ควรจัดให้นักเรียนได้รับประทานอาหารกลางวันทุกคน การเน้นคุณธรรมและวินัยนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียนให้กับทุกโรงเรียนขนาดเล็กควรมีเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นการเฉพาะที่ไม่ใช่ครูผู้สอนแต่เจ้าหน้าที่ธุรการอาจช่วยสอนได้

2. งานธุรการ ควรจัดหาเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นการเฉพาะ สำหรับทุกโรงเรียนควรมีครูธุรการ 1 คนต่อ 1 โรงเรียน ครูที่ทำหน้าที่ครูธุรการควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ ควรจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนในด้านงานธุรการ

3. งานชุมชนสัมพันธ์ ควรมีการประชุมสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับชุมชนให้มีส่วนช่วยสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนควรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนทั้งผู้บริหารและคณะครูควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเข้าถึงชุมชนให้มาก ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน ควรจัดงบประมาณสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชนไว้ในโรงเรียน

สุนทรีย์ สุวรรณภูมิ (2549 : 87 - 91) ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ กรณีโรงเรียนวัดสารภีวิทยาคาร อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการดำเนินการบริหารรูปแบบการเรียนรู้อย่างบูรณาการโรงเรียนวัดสารภีวิทยาคาร อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนักเรียนมีความพึงพอใจในการดำเนินการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ด้วยวิธีการรวมชั้นเรียนและบูรณาการ ระหว่างวิชาโดยใช้สิ่งแวดล้อมเป็นสื่อมาก เนื่องจากเป็นวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาในการสอน สามารถแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นและขาดสื่อการเรียนได้

2. ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่า นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจจากการเรียนการสอนรูปแบบบูรณาการ ด้วยวิธีการรวมชั้นเรียนและบูรณาการระหว่างวิชาโดยใช้สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี นักเรียนมีความสนใจการเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียน สามารถนำเสนอแนวคิด ช่วยกันวางแผน เสนอแนวทางวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดสารภีวิทยาคาร อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหา คือ ครูไม่มีเวลาจัดการเรียนรู้ให้ครบร้อยเปอร์เซ็นต์ เพราะต้องทำงานด้านอื่น เช่น งานธุรการ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยบุคลากรมีจำนวนจำกัด ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นจัดบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการทำงานธุรการเพื่อลดภาระครูให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และการทำงานควรทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยนำชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ

อารมณีย์ สนานนท์ (2549 : 121 - 126) ศึกษารูปแบบการพัฒนาจิตวิทยวิจัย เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผลการศึกษาพบว่า ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ในการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนในที่นี้ คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและนักเรียน ได้ตระหนักใน

บริบท (Context) ของโรงเรียนและชุมชนของตนเอง โดยจัดให้มีการระดมความคิด(Focus Group Discussion) เกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน โดยแยกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและครูกลุ่มนักเรียนและกลุ่มผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าว ได้ ร่วมกันพิจารณาคูณลักษณะของนักเรียนที่จำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก รวมทั้งความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว พบว่า คุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนานักเรียนเป็นลำดับแรก คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ดึงน้อบรมครูและผู้ปกครองเกี่ยวกับการเรียน การสอนให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ โดยเชิญวิทยากร จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครูเขียนแผนการสอนโดยใช้เทคนิคการคิดวิเคราะห์และผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ตรวจสอบและวิพากษ์แผนการสอนให้ครูได้นำไปปรับปรุง ประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนก่อนการสอน โดยใช้เทคนิคการคิดวิเคราะห์ ครูสอนนักเรียนโดยใช้เทคนิคการคิดวิเคราะห์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงนิเทศการสอนให้ 2 ครั้งและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าชมการสอนในวันดังกล่าว ผู้ปกครองส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียนเมื่ออยู่บ้านจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในครอบครัว ประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน หลังจากได้เรียนโดยใช้เทคนิคการคิดวิเคราะห์ไปแล้ว 2 เดือน และเมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังการสอนโดยใช้เทคนิคการคิดวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 ทั้งในภาพรวมของโรงเรียนและทุกชั้นปี

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรนำรูปแบบการพัฒนาโจทย์การวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ ไปปรับใช้ในโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบมีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสามารถในการเข้าถึงชุมชนเพราะคุณลักษณะดังกล่าว ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาโจทย์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวประสบความสำเร็จได้

หน่วยงานที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ควรพิจารณาด้วยว่าสิ่งที่นำไปช่วยเหลือโรงเรียนนั้น ควรเป็นความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริงเป็นสิ่งที่โรงเรียนร้องขอ ไม่ควรให้ในสิ่งที่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เสียเวลาและงบประมาณของทั้งผู้นำไปให้และของโรงเรียน

อเนก อัครีเดช (2548 : 86 - 93) ศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและดำเนินสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ

แนวทางดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความต้องการให้โรงเรียนพัฒนา ดังนี้ ด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดอบรมครูสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการสรุปผล การดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสรุปผล การดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ควรจัดสัมมนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันสามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนการสอน และจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตรทุกภาคเรียน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารหลักสูตรทุกปี

ชุมพร สวยสด (2550 : 64 - 71) ศึกษาศักยภาพและวิธีการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารในเขตบริการการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนมีศักยภาพหรือความสามารถในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ในทรัพยากรการบริหารโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านการจัดการ ด้านคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และด้านการเงิน สำหรับวิธีการสนับสนุนทรัพยากร คือ การขอความสนับสนุนผ่านการประสานงานทางผู้นำชุมชนและใช้กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดผ้าป่า เป็นต้น ปัญหา ในการสนับสนุนการจัดการศึกษา คือ ขาดคนที่เสียสละเวลามาช่วยงานของโรงเรียน ชาวบ้านมีรายได้น้อยมีรายได้ไม่แน่นอนขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน ชุมชนมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และขาดคนที่มีความรู้ด้านการจัดการ ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและให้ทางรัฐจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ช่อรัตน์ดา เกสทอง (2550 : 83 - 92) ศึกษาการนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานทางวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลและด้านที่มีปัญหาอันดับต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการบริหารงาน

วิชาการโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 1)ประชุมวางแผนชี้แจงครู 2)การมีส่วนร่วมในการบริหาร 3) จัดอบรมให้ความรู้ 4)กำกับ ติดตาม ประเมินผล

สิปปนนท์ เกตุทัต (2557 : 9 - 11) ได้สรุปปัญหาวิกฤตของการศึกษาไทยไว้ดังนี้ การกระจายโอกาสทางการศึกษายังมีน้อย การศึกษาไทยเป็นการศึกษาแบบรวมศูนย์ไม่กระจายอำนาจ หลักสูตรทางการศึกษา ตลอดจนตำราเรียน ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น หลักสูตรขาดเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับเรื่องครอบครัว หลักสูตรล้าสมัยและขาดคุณภาพ เนื้อหาสาระไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการคิดอย่างเป็นระบบ เนื้อหาสาระการศึกษาขาดความเป็นไทย ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพสถานศึกษาอันเนื่องจากการไม่กระจายครูที่มีคุณภาพ ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์การเรียน การสอน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ คุณภาพคุณภาพ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่ห่างไกลและทุรกันดาร เพราะยังขาดระบบการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง การขาดการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา และทุกข้อปัญหาต่าง ๆ มีความสำคัญ ทุกฝ่ายควรร่วมกันหาแนวทางในการบริการจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

อารีย์ ขวรงค์ชัย (2551 : 61 - 67) ศึกษาความต้องการและวิธีการระดมทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงรายเขต 3 แต่ละโรงเรียนมีความต้องการด้านบุคลากรครู ปฏิบัติการสอน 4 - 6 คน ครูสนับสนุนการสอน 1 - 3 คน พนักงานบริการ พนักงานราชการ วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น 1 คน ต้องการผู้ปกครองของสถานศึกษา 1 - 5 คน ด้านงบประมาณ ต้องการงบประมาณที่ดินสิ่งก่อสร้าง 100,001-300,000 บาทต่อปีงบประมาณ ค่าวัสดุ - ครุภัณฑ์ 10,000 - 50,000 บาทต่อปี ค่าวัสดุ-ครุภัณฑ์ ต้องการสื่อเทคโนโลยีด้านการจัดการต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบชั้นเรียน ส่วนด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วมต้องการให้ชุมชนเข้ามาช่วยสนับสนุนด้านการเงิน ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

สุวิทย์ ยอดสละ (2558 : 1) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานอยู่บนความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชนบางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5 - 10) จากการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า เกิดสภาพปัญหาและความต้องการต่อไปนี้

ด้านวิชาการ - ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียน การสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณ

มีจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียนพื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

ด้านบุคลากร - บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้อง รับประทานหนัก สอนหลายระดับหลายรายวิชา ครูขาดขวัญและกำลังใจตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรมีการย้ายบ่อยทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงิน และพัสดุ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้างระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือน จ้างเหมาตามเดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ เป็นต้น ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องในปีงบประมาณการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภคฯลฯ ให้กับบุคลากรมีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกลมีความยากลำบาก ไม่สะดวก ทำให้เกิดความเครียด และความกังวลใจหลายประการ

ด้านอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์/สื่อวัสดุ - สภาพอาคารเก่า ชำรุด ทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาดความปลอดภัย อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอต่อความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

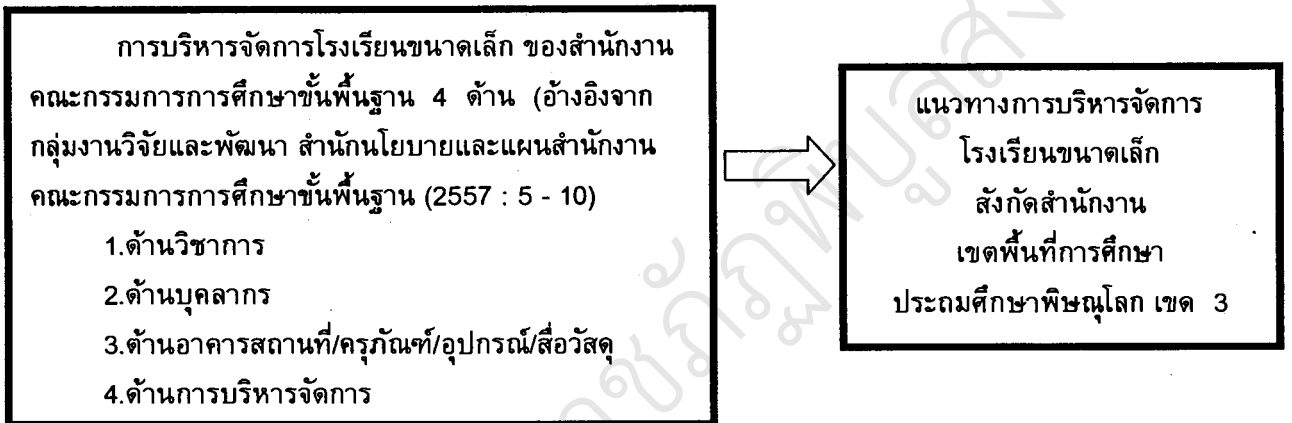
ด้านการบริหารจัดการ - จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมโรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชนทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียนค่าพาหนะมีจำกัด ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน มาปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า จากแนวการศึกษาวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ

ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในห้องถิ่นที่ห่างไกลและทุรกันดาร และในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย