



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน  
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

ADMINISTRATORS' ROLES IN PERFORMING TASKS ACCORDING TO  
THE NATIONAL EDUCATION ACT, 1999, AS PERCEIVED BY  
ADMINISTRATORS AND TEACHERS UNDER THE  
GENERAL EDUCATION DEPARTMENT  
IN BURIRAM

วิทยานิพนธ์

ของ

พยอม พวงประโคน

เลขท	
วันที่	000424
เลขเรียกหนังสือ	ป

พ 216 7

ธ.1

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

ISBN 974-692-002-2

เลขทะเบียนหนังสือ	109587
Bib - Id	71253
Call code	1000161326
เลขเรียกหนังสือ	พ 216 7

2544



คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารการศึกษา ของสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ได้

.....*Wong*..... ประธานกรรมการควบคุม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ)

.....*Govit*..... กรรมการควบคุม  
(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

.....*Samjai*..... กรรมการควบคุม  
(ดร.สมใจ ภูมิพันธ์)

.....*Wichit*..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิศิษฐ์ นางจำปา)

.....*Pradong*..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประดอง กาญจนการุณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

.....*Prasomth*..... อธิการบดี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)

วันที่ 14 เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ชื่อเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย พยอม พวงประโคน  
กรรมการควบคุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพิมล พงศ์สุวรรณ ประธานกรรมการ  
รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง กรรมการ  
ดร.สมใจ ภูมิพันธ์ กรรมการ

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา  
สถานศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่พิมพ์ 2544

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร 132 คน ครู 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนครูเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านสูงกว่าครู

3. บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารตามขนาดโรงเรียน พบว่า การบริหารงานทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

4. บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของครูตามขนาดโรงเรียน พบว่า การบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดใหญ่

**TITLE** ADMINISTRATORS' ROLES IN PERFORMING TASKS ACCORDING TO THE NATIONAL EDUCATION ACT, 1999, AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS UNDER THE GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN BURIRAM

**AUTHOR** Phayom Puangprakhon

**ADVISORS** Assistant Professor Dr. Pornpimon Phongsuwan, Ph. D., Chair  
Associate Professor Kovit Chermklang, Co-advisor  
Dr. Somjai Phumiphan, Ph. D., Co-advisor

**DEGREE** Master of Education      **MAJOR** Educational Administration

**SCHOOL** Rajabhat Institute Buriram      **YEAR** 2001

### ABSTRACT

This research examined the administrators' roles in performing tasks according to the National Education Act, 1999, as perceived by 132 administrators and 330 teachers under the General Education Department in Buriram. Data gathering was carried out by a questionnaire survey, and the analysis was made by means of percentage, means, standard deviation, *t* – test and *F* – test. The results revealed that the administrators' task performance on general administration, academic development, personnel development and educational quality assurance as perceived by the administrators was at the high level, and by the teachers at the medium level. In comparison, the perception of the administrators and teachers toward the administrators' roles in task performance was significantly different at the .001 level. The mean scores of the administrators' perception were reportedly higher than those of the teachers.

As perceived by the administrators in schools of various sizes, the administrators' roles in task performance on general administration and educational quality assurance was not significantly different at the .05 level, but on academic development and personnel development was significantly different at the .05 level. The administrators reported that the administrators in the extra large schools performed their tasks at higher levels than those in the small schools.

As perceived by the teachers in schools of various sizes, the administrators' roles in task performance on general administration, academic development and educational quality assurance was not significantly different at the .05 level, but on personnel development was significantly different at the .05 level. The teachers reported that the administrators in the extra large schools performed their tasks at higher levels than those in the large schools.



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพิมล พงศ์สุวรรณ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์โกวิท เชื้อมกลาง ดร.สมใจ ภูมิพันธุ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายเขมชาติ อุ่นไธสง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ระดับ 8 นายเชวง ชื่นธีรพงศ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม ระดับ 7 และนายอุดม ภูสะอาด อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคมที่ได้กรุณาตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ แจกผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีส่วนในการพุ่มพัก เกื้อกูล ให้กำลังใจในการศึกษา แก่ผู้วิจัยทุกท่าน

พยอม พวงประโคน

มกราคม 2544

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย .....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ระเบียบวิธีวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
หลักการบริหารการศึกษา.....	7
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	16
การบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน.....	21
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	23
แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ...	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบความคิดในการวิจัย.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	46
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	46
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	90
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	91
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สรุปผลของการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	125

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	43
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	43
3 ชื่อโรงเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน .....	44
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	54
5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	55
6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร.....	56
7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู .....	58
8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	60
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไปแยกเป็นรายข้อ.....	61
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาวิชาการแยกเป็นรายข้อ.....	62
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรแยกเป็นรายข้อ.....	64
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษาแยกเป็นรายข้อ.....	65
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไปแยกเป็นรายข้อ .....	67
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาวิชาการแยกเป็นรายข้อ.....	68
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรแยกเป็นรายข้อ.....	70
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษาแยกเป็นรายข้อ.....	72
18	การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู.....	74
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน.....	75
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน.....	76
21	การทดสอบความแตกต่างทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป ตามขนาดโรงเรียน.....	77
22	การทดสอบความแตกต่างทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาวิชาการ ตามขนาดโรงเรียน.....	78
23	การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาวิชาการเป็นรายคู่ ตามขนาดโรงเรียน.....	79



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากร ตามขนาดโรงเรียน.....	80
25 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้าน การพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ ตามขนาดโรงเรียน.....	81
26 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน.....	82
27 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารทั่วไป การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน .....	83
28 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป ตามขนาดโรงเรียน.....	84
29 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาวิชาการ ตามขนาดโรงเรียน.....	85
30 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรตามขนาดโรงเรียน.....	86

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 การเปรียบเทียบทักษะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ตามขนาดโรงเรียน.....	87
32 การทดสอบความแตกต่างทักษะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน.....	88
33 การทดสอบความแตกต่างทักษะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารทั่วไป การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน .....	89

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม ในด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมนั้น ๆ หน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามจะสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการหรือการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน มีแบบแผนต่อเนื่องกันอย่างมีระบบ (สมบูรณ์ ชูสินธุ์. 2539 : 1) ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารและมีเทคนิคการบริหาร สามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือกระบวนการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และงานต่าง ๆ ในโรงเรียน จะช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จสูงสุด (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2533 : 40) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ได้ยึดถือแนวคิดและความเชื่อที่ว่าผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้จัดการทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความคาดหวังของสังคม

ในระหว่างปีพุทธศักราช 2538 – 2542 กระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงสูงมาก เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการสื่อสารสะดวกทั่วถึงกันได้ทั่วทุกมุมโลกในระยะเวลาอันรวดเร็ว การแข่งขันต้องทวีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ทำให้แต่ละประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันได้มากน้อยเพียงใดนั้นก็คือ ความมีคุณภาพของประชากรในประเทศนั้น

ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้มีการเคลื่อนไหวในการพัฒนาคุณภาพหลายด้าน มีบุคคลสำคัญและองค์กรของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการชี้ให้เห็นว่าการศึกษายุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการแข่งขันกับสังคมโลก (รุ่ง แก้วแดง. 2540 : 22)

การดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทยได้มีการเคลื่อนไหวในการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) เน้นเรื่อง การพัฒนาคน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสภาพแวดล้อมของสังคม ภูมิภาค เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและประชารัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพและ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเพื่อพัฒนา สิ่งแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศมากขึ้น

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยที่ พึงประสงค์ในอนาคตไว้ว่า การศึกษามุ่งพัฒนาคนที่สมดุล ทั้งด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจและ สังคมให้คนไทยมีคุณลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาที่จัดให้ต้องสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคล ให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้รู้จักแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายและรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นการศึกษาที่ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

✦ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเรื่องการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการจัดการศึกษาว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ สามารถคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง หลักสูตร การศึกษาต้องมีลักษณะที่หลากหลาย มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและ ศักยภาพ

ในแต่ละพื้นที่การศึกษาจะมีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษา ประสานงานและ ส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษาและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป จะกระจาย

ไปให้คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องเริ่มที่การพัฒนาของคนซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบจัดการศึกษา ซึ่งการศึกษาของไทยในอดีตนั้น จะมีความแตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาที่จำเป็นจะต้องจัดให้สอดคล้องกับชีวิตจริงของชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียน (สวัสดี อุดมโกชน. 2527 : 14) การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นจัดการศึกษาให้แก่เด็กวัยรุ่นอยู่ในช่วงอายุประมาณ 12 -17 ปี เพื่อเตรียมให้เป็นผู้ใหญ่ตามความต้องการของประเทศชาติและสังคม การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้ปฏิบัติการเป็นสำคัญ (กรมสามัญศึกษา. 2528 : 310)

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบายการบริหารทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อบทบาทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

## 2. ความมุ่งหมายในการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
- 2.2 เพื่อศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542



2.4 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร ในโรงเรียน 4 กลุ่ม ตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.5 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูในโรงเรียน 4 กลุ่ม ตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

### 3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

3.1 ใช้เป็นข้อเสนอเทศในการวางแผนงาน การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.2 ใช้เป็นข้อเสนอเทศในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ความพร้อมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

3.3 ใช้เป็นข้อเสนอเทศในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

### 4. ระเบียบวิธีวิจัย

#### 4.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 วิเคราะห์โดยการทดสอบหาค่าที่ (t - test) แบบ Independent Samples Test

3) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และ 5 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – Way Analysis of Variance : F – test) และเมื่อพบความแตกต่างกันจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยการวิเคราะห์ตามวิธีของ Scheffe'

## 5 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 2543 คน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน 201 คน ครูผู้สอน 2342 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan และดำเนินการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 132 คน ครูผู้สอน จำนวน 330 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ คือ ผู้บริหาร ครูและขนาดของโรงเรียน ในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

2) ตัวแปรตาม คือ ทักษะของผู้บริหารและครูกรมสามัญศึกษาที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

## 6. สมมุติฐาน

6.1 ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แตกต่างกัน

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แตกต่างกัน

6.3 ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แตกต่างกัน

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

7.2 ครู หมายถึง ครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนซึ่งอาจจะรับผิดชอบงานอื่น ๆ เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน หัวหน้ากิจกรรม หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียน การสอน เช่นงานการเงิน งานสารบรรณ งานบรรณารักษ์ ฯลฯ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

7.3 ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

7.4 เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง แนวทางการบริหารงานในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งกรมสามัญศึกษากำหนดขึ้นเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้ผู้บริหารถือปฏิบัติ จำนวน 7 งาน

7.5 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ แบ่งขนาดโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ถึง 1,499 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ถึง 2,499 คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

## บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเรื่องหลักการบริหารการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. หลักการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษามีแนวคิดและทฤษฎีเช่นเดียวกับการบริหารธุรกิจ การบริหารอุตสาหกรรมและการบริหารรัฐกิจ ซึ่งมีลักษณะการบริหารคล้ายคลึงกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor คือ มุ่งหลักประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ ต่อมาผลกระทบของ Hawthorne Studies มีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์และการปฏิบัติแบบประชาธิปไตยมากขึ้น ในปี พ.ศ.2493 เป็นต้นมา การบริหารการศึกษากลายเป็นศาสตร์ (Discipline) ในการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา (ปราโมทย์ เบญจกาญจน์. 2536 : 8)

มีผู้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน เช่น ภิญโญ สาทร (2516 : 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมทั้งในทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี มีประสิทธิภาพในสังคม

สาโรช บัวศรี (2515 : 2-3) ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษาคือการวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติตามโครงการและการวัดผลในการจัดประสบการณ์ที่ดีให้แก่เด็กและกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ให้บริการ คือช่วยเหลือแนะนำ จัดหาอุปกรณ์ บอกวิธีส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาคำนึงไปอย่างราบรื่น
2. เป็นผู้จัดให้มีการวิจัยเพื่อจะได้นำผลการวิจัยให้ครู อาจารย์ไปปรับปรุง แก้ไขกิจการของโรงเรียนให้ดีขึ้นและถูกต้องตามหลักวิชา

3. เป็นผู้นำในการศึกษา สามารถจัดสถานการณ์ขึ้นได้ เพื่อให้คนอื่นได้ร่วมคิดและทำงานเรื่องการศึกษา

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 16-17) กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า หมายถึงการแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินไปในรูปแบบของการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานก็ได้ทั้งสองประการและการบริหารจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง
2. การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม
3. การบริหารเป็นการตัดสินใจสั่งการ
4. การบริหารเป็นการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
5. การบริหารเป็นการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 55) ได้กล่าวถึงขอบเขตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การที่นักบริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลไว้ดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Organizational Goal and Objectives)

เป้าหมายถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการบริหาร เป้าหมายเป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เป้าหมายที่ดีควรชัดเจน เป็นที่เข้าใจและได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์การ ภารกิจในการกำหนดเป้าหมายและการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ

2. โครงสร้างองค์การและการแบ่งงานภายใน (Structure and Division of Labor)

โครงสร้างขององค์การหมายถึงการจัดเตรียมคนเพื่อให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จโดยมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน โครงสร้างขององค์การแต่ละแห่งอาจจะมีหลายแบบแตกต่างกันออกไป โครงสร้างขององค์การควรมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพควรจัดสร้างขึ้นตามความจำเป็นของกลยุทธ์หรือรูปแบบควรจะเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องทำ (Form Follow Function)

3. สภาพบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate)

สภาพบรรยากาศขององค์การ สภาพงาน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นในการบริหารงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและวางแผนเรื่องการจัดบรรยากาศในองค์การ



#### 4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทน (Reward System)

ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงาน โดยทั่วไปรางวัลและผลตอบแทนแยกได้ 2 ประเภท คือ รางวัลผลตอบแทนที่เป็นตัวตน เช่น เงิน และรางวัลผลตอบแทนที่ไม่มีตัวตน คือ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพอใจต่าง ๆ องค์การควรจัดระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนให้สมบูรณ์สำหรับบุคลากรอย่างทั่วถึง

#### 5. ระบบการควบคุม (Control System)

การควบคุมและระบบการควบคุม โดยทั่วไปมี 2 ทาง คือ การควบคุมจากภายใน หมายถึง สภาพที่ตัวผู้ทำงานสามารถควบคุมตนเองได้ การควบคุมจากภายนอก หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดขององค์การรวมถึงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ โดยปรกติการควบคุมบุคลากรจะเกิดขึ้นจากหลายด้านประกอบกัน การควบคุมเปรียบเสมือนพวงมาลัยรถยนต์ทำหน้าที่กำกับให้มีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ในองค์การที่มีการควบคุม จะมีการประเมินผลและดำเนินการแก้ไขควบคู่กันไป

#### 6. การตัดสินใจ (Decision Making)

การตัดสินใจเป็นจุดสำคัญของประสิทธิภาพ ผลงานที่เกิดขึ้นจากระบบปฏิบัติ ถ้าหากการตัดสินใจถูกกำหนดขอบเขตและจัดระบบไว้ดี ก็จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้คล่องตัวมีโอกาสใช้ความสามารถและเกิดความพึงพอใจ ทำให้ปัจจัยประการอื่นที่จัดไว้ล่วงหน้าสามารถส่งผลออกมาในทางดีต่อผลผลิตหรือผลงาน ในองค์การที่จัดระบบงานที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจะมีผลให้ภารกิจขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 7. การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การคัดเลือกตัวบุคคล การอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การสมัยใหม่ส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดเป็นนโยบายหลักขององค์การ มีการวางแผนระยะยาว ทั้งนี้เพราะถ้าบุคคลได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพแล้วก็จะส่งผลให้องค์การนั้นได้งานที่มีประสิทธิภาพด้วย

#### 8. ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากภายนอก (External Influences)

ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเจริญขององค์การ ดังนั้นผู้บริหาร

#### 4. การตัดสินใจ (Decision Making)

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร เป็นกระบวนการที่จะเลือกทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจากตัวเลือกหลาย ๆ ตัวเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ปรารถนา การตัดสินใจมีขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน คือ การรู้จักและนิยามปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเกณฑ์ในการแก้ปัญหา การพัฒนาแผนงานหรือยุทธศาสตร์ การดำเนินงานและการนำแผนมาปฏิบัติ การตัดสินใจที่สามารถนำมาปฏิบัติได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องเป็นการตัดสินใจที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมให้การสนับสนุน ผู้บริหารจึงควรให้บุคลากรอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ผู้บริหารควรมีวิธีการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการตัดสินใจ เช่น วิธีการกำหนดเกณฑ์และการให้น้ำหนัก เครือข่าย การตัดสินใจ เทคนิคเดลไฟ เทคนิคการตัดสินใจโดยกลุ่มขนาดเล็ก การระดมสมอง เป็นต้น

#### 5. การบริหารตามสถานการณ์ (Situational Administration)

การบริหารตามสถานการณ์เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มีความเชื่อว่าไม่มีการบริหารแบบหนึ่งแบบใดที่เป็นสากลและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกกรณี การบริหารจะมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นและเมื่อสถานการณ์แตกต่างกันออกไป การบริหารอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์มีหลายทฤษฎี การที่ผู้บริหารจะเลือกแบบใดมาใช้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับผู้บริหาร องค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์ประกอบของสถานการณ์

#### 6. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่คนสองคนหรือกลุ่มบุคคลสองกลุ่ม หรือมากกว่ามีความคิดเห็น มีความต้องการ มีวัตถุประสงค์หรือมีวิธีการที่แตกต่างกัน โดยในสถานการณ์ของความขัดแย้ง คนหรือบุคคลกลุ่มหนึ่งจะไปขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ในอดีตเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ทัศนะในปัจจุบันเห็นว่าไม่สามารถกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ แต่เป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในทุกองค์การ บางครั้งความขัดแย้งทำให้เกิดผลดีต่อองค์การและบางครั้งก็ทำให้เกิดผลเสียได้เหมือนกัน ความขัดแย้งจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ความสนใจต่างกัน การติดต่อสื่อสารไม่ดี ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน องค์การมีความซับซ้อนหลากหลายมากเกินไป ปัญหาจากความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม กฎระเบียบต่าง ๆ

ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องรู้วิธีการบริหารความขัดแย้ง คือ ใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ โดยกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายในองค์กร

#### 7. กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

กลุ่มควบคุมคุณภาพเป็นระบบการบริหารงานระบบหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานจำนวนประมาณ 3 – 10 คน รวมตัวกันเพื่อพิจารณาถึงปัญหาของการปฏิบัติงานวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและร่วมกันหาวิธีแก้ปัญหา โดยไม่ขัดต่อระเบียบหรือนโยบายของหน่วยงาน ทั้งไม่เรียกร้องสิ่งใดตอบแทนนอกเหนือจากที่ได้รับอยู่ตามปกติในการนำกลุ่มคุณภาพมาใช้ในองค์กรจะต้องมีการเตรียมการเป็นอย่างดีเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น จึงต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการนำกลุ่มควบคุมคุณภาพมาใช้ ควรมีการทดลองใช้ในหน่วยงานขนาดเล็ก ๆ หรือในระดับผู้บริหารก่อนเพื่อทราบปัญหาและแนวทางแก้ไข การดำเนินกลุ่มควบคุมคุณภาพควรยึดหลักการ คือ ปฏิบัติตามขั้นตอนของวงจรเดมिंगประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) มาใช้ให้ได้ผลอย่างจริงจังและมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ดังนั้นจึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรม โดยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เป็นศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ โดยใช้เทคนิคที่เหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มีนักการศึกษาเสนอหลักการบริหารไว้หลายแนวทางด้วยกัน ในปัจจุบันการบริหารทั้งในภาครัฐและเอกชนได้มีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดเวลา การดำเนินการในองค์กรจะต้องมีคุณภาพ ผลผลิตได้มาตรฐานตามความต้องการของผู้บริโภค ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้เทคนิคการบริหาร มีวิสัยทัศน์ สามารถบูรณาการหลักการและทฤษฎีการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จึงได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดในสังคมได้โดยได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชนที่แวดล้อมอยู่

## 2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 ความสำคัญของคำว่า "บทบาท"

บทบาท (Role) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายไว้ว่า "การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้" และได้มีนักการศึกษา นักสังคมวิทยาให้คำนิยามเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายทัศนะดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 167) กล่าวถึงบทบาทว่าหมายถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ความมีสิทธิหน้าที่ของตำแหน่ง การแสดงบทบาทตามตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่นั้นถือว่าเป็นบทบาทจริง (Actual Role) ซึ่งยึดถือตามนิสัยและหน้าที่ของตำแหน่งและสอดคล้องกับค่านิยมและปทัสถาน (Value and Norms) ของสังคม การแสดงบทบาทตามตำแหน่งย่อมมีวณเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวังหรือมีความคาดหวังในบทบาทที่ผู้สวมตำแหน่งจะแสดง ซึ่งเรียกว่า บทบาทที่มุ่งหวัง (Expectation Role)

สุรพล พุฒคำ (2522 : 19) ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทและหน้าที่เป็นของคู่กัน ซึ่งกำหนดควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลคนนั้นจะได้รับ บทบาทเป็นเงื่อนไขที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นต้องทำรวมทั้งสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ดังนั้นบทบาทจึงมีความหมาย 2 ส่วน คือ

1. บทบาทที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดมาพร้อมกับตำแหน่งเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็จะแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทหน้าที่ที่เน้นความหวังของผู้เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องมีแบบแผน พฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะตรงกับแบบแผนที่กำหนดไว้

เปลี่ยน พากเพียร (2537 : 14) กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาทของบุคคลที่แสดงออกมานั้นเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ กวามปรารถนา ความพอใจรวมทั้งสถานภาพทางกายและจิตของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

จึงสรุปได้ว่าบทบาทหมายถึงแบบแผนของพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งในสังคม โดยที่สังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งไว้ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

## 2.2 บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ (ทวีป สุทธิเวช. 2537 : 24 )

นอกจากนี้ ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 38) ได้แสดงแนวคิดว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ ( Leadership Roles) ควรจะมีบทบาทดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร คือ บทบาทที่ผู้บริหารใช้ประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รับผิดชอบดูแลนโยบายให้เป็นไปด้วยดี

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจว่าบุคลากรในองค์กรควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบเพื่อให้งานบรรลุผลตามต้องการ ผู้นำมีหน้าที่ต้องดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่และมักเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมด คนอื่นรู้เฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์และนโยบายเหล่านั้นจะได้มาจากผู้นำขององค์กรนั้น ๆ และจากผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะมาจากผู้ใดก็ตาม ผู้นำมีสิทธิ์เลือกหรือวินิจฉัยด้วยตนเองตามความเหมาะสมได้

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ โดยทำหน้าที่คล้ายผู้อำนวยการในสาขาวิชาชีพ แต่เนื่องจากผู้นำมิได้หมายถึงผู้รู้ทั้งหมดทุกเรื่อง ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้วย

5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก สมาชิกของกลุ่มหรือหน่วยงานใดก็ตามไม่สามารถจะทำการติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ในขณะเดียวกันพร้อม ๆ กัน จึงต้องอาศัยผู้ที่กลุ่มเห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้ บุคคลดังกล่าวนี้จึงกลายเป็นผู้ที่มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์แทนกลุ่มติดต่อกับส่วนงานอื่น ๆ ภายนอกองค์กรและคอยรับการติดต่อจากบุคคลภายนอก



6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จะเป็นผู้ดูแลรายละเอียดต่าง ๆ ภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกคนไม่อาจมองข้าม ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วย ผู้นำที่ดีจึงต้องตระหนักถึงเรื่องนี้ เพราะถ้าไม่สามารถรักษาความรู้สึกที่เข้าใจกันและสามัคคีกลมเกลียวกันไว้ให้ได้ ความรู้สึกแบ่งแยกต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ ซึ่งจะนำไปสู่การแตกแยกในภายหลังได้

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษ คุณและโทษ เช่น การขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน การมอบหมายงาน ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคลากรคนใดคนหนึ่งมากเกินไป จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการเกิดการขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร เป็นผู้คอยประสานความขัดแย้งโดยการไกล่เกลี่ยทำความเข้าใจระหว่างคู่ขัดแย้งนั้น ๆ

9. ผู้นำในฐานะบุคคลตัวอย่าง บุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรในองค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกภายในกลุ่ม มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหมู่มากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันอยู่ตลอดเวลาพอสมควร จึงมีบางคนได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทนของเขาซึ่งจะปฏิบัติตนดีเสมอกับเขาไม่ว่าในโอกาสใด ๆ ขณะเดียวกันคน ๆ นี้ก็รักและยึดกลุ่ม ๆ นี้เป็นสรณะของตนด้วย คนประเภทนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มไป อำนาจที่คนนี้มีจึงสูงสุดเหนือจิตใจทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ องค์กรหรือหน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำคนเดียวหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลหรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนในกลุ่มนั้นกระทำลงไป ด้วยเหตุนี้ในบางโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจกระทำการใด ๆ แทนตน เพื่อป้องกันความผิดพลาด หรืออาจเป็นต้นเหตุให้ผู้นำของตนต้องคอยรับผิดชอบ โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อและศรัทธาต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอื่นแม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและชนบประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอันเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใคร ๆ พากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดา ผู้นำประเภทนี้วางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่ม มีบุคลิก น่านับถือ เป็นบิดาของกลุ่ม จะดูต่ำกว่ากล่าวใครก็ตาม การดูค่านั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคน ทราบดีว่าเบื้องหลังของการดูค่านั้น ๆ มีความรัก ความหวังดีอยู่ด้วยเสมอ เขาจะเป็นที่พึ่งพา ทางใจให้แก่ทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ เป็นผู้ที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่ม ใน กลุ่มทุกคนย่อมหวังว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้นำคนนั้นจะถูกลงโทษแทนบุคลากร จำนวนมากในกลุ่มโดยคนทุกประเภทต่างก็ไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น แต่จะ พากันขัดท้อดบุคลากรคนใดคนหนึ่ง การขัดท้อดเช่นนี้ทำให้บุคคลผู้ถูกขัดท้อดเป็นผู้นำขึ้นมา ได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายผ่านไป ผู้คนพากันเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรม แทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้เกิด ผลงานหรือผลผลิตที่ดีตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือโรงเรียน โดยใช้ทักษะเชิง มนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการบริหารให้บุคลากรเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจต่อผู้บริหาร และเกิดการร่วมแรงร่วมใจ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ซึ่งการที่ผู้บริหารจะดำเนินการโดยวิธีใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน และชุมชนในท้องถิ่นที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่เป็นสำคัญ

### 3. การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนมีความสามารถในการประกอบ การงานและอาชีพตามควรแก่วัย และเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้ง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็นให้อยู่ร่วมในสังคมได้ อย่างมีสันติ

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสามัญ ศึกษาประมาณร้อยละ 90 (ประนอม วัชรไกร. 2536 : 12) ดังนั้นเพื่อศึกษาเรื่องการบริหาร งานมัธยมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดังนี้

แมคเคลีย์รีและเฮนเคลย์ (McCleary and Hencley, 1970 : 17) ได้เสนอรูปแบบของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางนโยบายทางการศึกษากิจกรรมที่จะต้องทำ คือ การกำหนดนโยบายที่จะต้องตอบคำถามว่าผู้เรียน คือ ใคร จะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการหรือการสนับสนุนทางการศึกษามีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและนโยบายทางการศึกษา

2. การบริหารหรือการจัดการขององค์การเป็นงานแปลงนโยบายออกมาเป็นกิจกรรมของสถาบันหรือของโรงเรียนหรือเป็นงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนที่ผู้บริหารทำงานร่วมกับครู

3. งานด้านเทคนิคการจัดการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำตารางสอน การกำหนดและมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบซึ่งเป็นงานส่งเสริมการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและงานบริหาร

กู๊ด (Good, 1973 : 1) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องบริหารโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. อำนวยความสะดวกต่อการสร้างนโยบายและกำหนดเป้าหมาย ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้เกิดผลทางปฏิบัติ

2. เร่งควบคุม ปฏิบัติดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี

3. จัดระบบงานการบริหารงานบุคคล การใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ตามแผนงานที่กำหนดไว้

กรมสามัญศึกษา (2529 : 21-22) ได้กำหนดกลวิธีในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แผนงานและบุคลากร คณะกรรมการที่รับผิดชอบให้ชัดเจนและให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีเอกภาพในระบบงาน

2. กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานด้านปริมาณ คุณภาพและเวลา ทั้งในระดับกรมและระดับจังหวัดในระยะเวลาแต่ละปีให้ชัดเจนเป็นแนวทางให้ปฏิบัติได้จริงเพื่อให้เกิดเอกภาพในแนวความคิดและแนวทางการปฏิบัติงาน

3. กระจายอำนาจการบริหารงานส่วนหนึ่งในด้านการบริหารบุคลากร การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานและโครงการไปยังโรงเรียนและจังหวัด โดยส่งเสริมให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดเป็นกำลังสำคัญในการช่วยกันดำเนินงาน

4. ส่งเสริมให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แผนงาน บุคลากร คณะกรรมการรับผิดชอบงานในระดับจังหวัดและให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีแผนพัฒนางานของโรงเรียน โดยประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันทั้งจังหวัดและประสานสัมพันธ์กับแผนงานของคณะอนุกรรมการการศึกษา ศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม

5. จัดให้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย หลักการ แนวทางปฏิบัติงานของ แผนงาน โครงการต่าง ๆ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึงโดย การประชุม สัมมนา เอกสารและจดหมายข่าว วิทยุ ด้วยการกำหนดเวลาการสื่อสารที่แน่นอน

6. จัดให้มีบุคลากรด้านแผนงานในระดับจังหวัดและโรงเรียน โดยกำหนดให้ผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการทำหน้าที่บุคลากรด้านแผนงานโรงเรียนและเร่งรัดฝึกอบรม วิธี การวางแผนการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานและโครงการตลอดจนประสานงานให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

7. สนับสนุนส่งเสริมและเร่งรัดให้ข้าราชการครู อาจารย์กระทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ และได้คุณภาพและให้ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่ได้รับ มอบหมายด้วยการประสานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและด้วยความสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน ให้ใช้หลักการทำงานเป็นคณะและการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันในระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพคุณภาพของงาน สร้างความเข้าใจใน หลักการ วิธีการร่วมมือกันในเรื่องใดที่ได้ปรึกษาหารือกันและตกลงกันแล้วจะต้องถือเป็นหลัก ปฏิบัติ ในการปฏิบัติร่วมกันด้วยความสามัคคี ทั้งนี้ด้วยหลักการของการใช้เหตุผล การใช้ ปัญญาและการเห็นคุณค่าประโยชน์ต่อนักเรียนและการศึกษาตามนโยบายกรมสามัญศึกษา

8. ส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้นวัตกรรม ในการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การยกย่องเชิดชู เกียรติผู้มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์มีการใช้นวัตกรรมจนได้ผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชม ผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

9. เร่งรัดพัฒนาดำเนินการโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องให้เกิดผลงานตามนโยบายและ เป้าหมายและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ

10. เร่งรัดพัฒนาระบบงานนิเทศการศึกษาและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความเข้าใจในกรอบนโยบาย หลักการ เกณฑ์ แนวทางปฏิบัติงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้

เกิดการประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งเร่งรัดพัฒนาระบบงาน กำกับดูแลตรวจติดตามประเมินผล และรายงานเพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินงานตามนโยบายของกรมสามัญศึกษามีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของแต่ละโครงการ

11. ช่วยกันระดมสรรพกำลัง มุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้เพียบพร้อม มีความสามารถและกำลังใจ 3 ประการ คือ การศึกษาต่อ การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระตามบิดามารดาหรืออาชีพท้องถิ่น ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและโอกาสของนักเรียนแต่ละคน

กรมสามัญศึกษา (2531 : 3 - 4 ) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและให้อำนาจแก่ผู้บริหาร 5 ประการ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายให้ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียนและรับผิดชอบงานราชการของส่วนราชการนั้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างของโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กระทรวง กรมและจังหวัดมอบหมาย

3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียน การสอน การอบรม การสร้างสรรค์พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์และการเลือกอาชีพในอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบตามนโยบาย ติดตามผลงาน แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชู ประเมินผลเพื่อการพัฒนา ประชาสัมพันธ์และรายงานสู่ประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง

5. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนอันประกอบด้วย บ้าน วัด โรงเรียนตามนโยบายของชาติในเรื่องแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนวปฏิบัติในโรงเรียน

ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ คือ กรม กระทรวง รัฐบาล นำมาวางเป็นนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง



### ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการและกิจกรรมที่กำหนดให้ทำในระยะเวลาใด มีขอบเขตกว้างแคบมากน้อยเพียงใดตามความเหมาะสมของแต่ละแผน

### ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบ แผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ โดยการพัฒนางานองค์การและจัดตั้งเป็น คณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงานหรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบาย แผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอนจนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

### ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด

ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้น เร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรมดำเนินตามนโยบาย เพื่อให้งานนั้นดำเนินการไปตามกำหนดเวลาของแผน

### ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและนิเทศ

ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม ดูแลและนิเทศ ช่วยแก้ปัญหาพัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ จึงจำเป็นต้องกำหนด การติดตามผลงานนั้น เป็นระยะสั้นระยะยาวตามความจำเป็นเพื่อผู้บริหารจะได้สังเกตและ ดูความเคลื่อนไหวของงาน และยังให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าเขาได้ทำงานภายใต้ความสนใจ และดูแลอย่างใกล้ชิด

### ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ประชาสัมพันธ์และการรายงานผลต่อประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง

กรมสามัญศึกษา (2542 : 30) ได้กำหนดจุดเน้นแนวทางจัดการศึกษาของ กรมสามัญศึกษา ประจำปี 2541 ในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

1. เร่งขยายการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐที่จะให้เยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี
2. เร่งขยายการจัดการศึกษาแก่ผู้พิการและด้อยโอกาส
3. เร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไปสู่คุณภาพในระดับสากล โดยพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนในวิชาหลัก



ด้านภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีพื้นฐานอื่น ๆ เช่นเดียวกับการเรียนการสอนของประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพ การเสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตไทย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนา สุขภาพพลานามัย ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถที่จะติดต่อ สื่อสารและร่วมมือ กับประชาคมโลก มีพื้นฐานสู่การปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง คิดเป็น แก้ปัญหาได้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพที่เหมาะสม มีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมโลก

4. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

5. เสริมสร้างลักษณะนิสัยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัดและนิยมไทยโดย สอดแทรกไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างประสมกลมกลืน

6. ป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติด

7. พัฒนาระบบการวางแผนในโรงเรียน

8. พัฒนาระบบการประสานงานทุกระดับชั้น

9. ดำเนินการบริหารจัดการโดยความประหยัด สอดคล้องกับสภาวะทาง เศรษฐกิจปัจจุบัน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ากรมสามัญศึกษาได้มีการกำหนดนโยบาย กำหนด กรอบงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร กลวิธีการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติ งาน ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารโรงเรียนชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน จึงมีผลให้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. การบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

กรมสามัญศึกษา (2539 : 3-10 ) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นงานย่อย ๆ ได้ 7 ด้าน ถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนที่มีการปรับปรุงโดยยึดแนวทางการจัดการศึกษาของ กรมสามัญศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) และนโยบายปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. งานการบริหารทั่วไป มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดองค์กร การจัดระบบสารสนเทศ

การบริหารงานบุคคล การสื่อสารคมนาคม การบริหารการเงิน การประเมินผลงาน การบริหารงานทั่วไป

2. งานธุรการ มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนงานธุรการ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานสารบรรณ การบริหารงานการเงินและการบัญชี การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานทะเบียนและสถิติ ข้าราชการครูและลูกจ้างการประเมินผลงานธุรการ

3. งานวิชาการ มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้และงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

4. งานปกครองนักเรียน มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนปกครองนักเรียน การบริหารงานปกครองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

5. งานบริการ มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนงานบริการ การบริหารงานบริการ การจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน การประเมินผลงานบริการ

6. งานโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7. งานอาคารสถานที่ มีขอบข่ายดังนี้

การบริหารบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคาร การบริหารห้องเรียน การบริหารห้องพิเศษ การบริหารห้องบริการ การบริหารอาคารโรงฝึกงาน การบริหารอาคารโรงฝึกงาน การบริหารอาคารโรงอาหาร การบริหารอาคารหอประชุม การบริหารอาคารห้องน้ำห้องส้วม การบริหารอาคารพลศึกษา

การบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน เป็นการกำหนดขอบข่ายงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานย่อย ๆ 7 งาน คือ งานการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชนและงานอาคารสถานที่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษามีการกำหนดโครงสร้างหรือแผนภูมิการบริหารงานในโรงเรียนสอดคล้องกับงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนทำให้การกำกับดูแล การนิเทศติดตาม เป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนและกรมสามัญศึกษาได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนโดยสม่ำเสมอ ดังนั้นรูปแบบหรือโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจึงมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน

## 5. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (International Institute for Education Planning : UNESCO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า ประกอบด้วย 3 มิติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ คุณภาพของปัจจัย คุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลผลิต

คุณภาพของปัจจัย (Inputs) ที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

คุณภาพของผลผลิต (Products) ทางการศึกษา ได้แก่ คุณภาพของนักเรียน อันประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

### 5.1 การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข (2542 : 3) กล่าวถึงการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ คือ การวางแผนเชิงคุณภาพ การวางแผนเชิงเศรษฐศาสตร์และการวางแผนยุทธศาสตร์แบบองค์รวม

#### 1. การวางแผนเชิงคุณภาพ เป็นการวางแผนที่เป็นรูปธรรมมีลักษณะดังนี้

1.1 ความหมายของการวางแผนเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพของการเรียนรู้หรือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับ มุ่งพัฒนาหลักสูตรและการสอน พัฒนาการเรียนการสอนของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 กระบวนการวางแผนเชิงคุณภาพ มีหลักการที่สำคัญ คือ การกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพไว้ในรูปงาน/โครงการให้ชัดเจน และควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยเสริมคุณภาพด้านวิชาการ

1.3 วิเคราะห์จุดหมายด้านคุณลักษณะนักเรียนที่กำหนดไว้ในโครงการ/แผนงาน ผู้รับผิดชอบต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของนักเรียนหรือผลผลิตของโครงการเป็นหลักในการสร้างนวัตกรรมหรือรูปแบบการจัดกระบวนการสอนและต้องกำหนดบทบาทของครูให้ชัดเจน จัดกระบวนการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่นักเรียนจะต้องได้คิดได้ทำ ได้เรียนรู้และจัดทำกรอบโครงสร้างความคิด

1.4 กรอบโครงสร้างความคิด (Conceptual Framework) คือ แผนดำเนินงานเชิงคุณภาพของนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การศึกษาทฤษฎี แนวคิดใหม่ของนวัตกรรม หลักการ การจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้หรือแผนการสอน การสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างหลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหาร การนำนวัตกรรม กระบวนการเรียนรู้มาปรับใช้อย่างต่อเนื่อง การกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินเป็นรายปีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนเชิงเศรษฐศาสตร์ เป็นการวางแผนโดยพิจารณาผลตอบแทนของการลงทุน (Rate of Return Approach) การวางแผนประเภทนี้ต้องใช้ข้อมูลที่ชัดเจนทุกด้าน วิเคราะห์เปรียบเทียบด้านค่าใช้จ่ายกับผลสัมฤทธิ์และผลกระทบโดยละเอียดในการวางโครงการเพื่อให้ตระหนักเรื่องต้นทุนและป้องกันความสูญเปล่าที่จะเกิดขึ้น

2.1 กรอบแนวคิดเรื่องอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการลงทุนทางการศึกษา นักเศรษฐศาสตร์มองในหลักการลงทุนว่า การลงทุนใด ๆ จะต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับ (Cost - Benefit) ดังนั้นจึงถือว่าการศึกษาคือการลงทุนชนิดหนึ่ง คือ การลงทุนพัฒนามนุษย์เพราะรัฐจะต้องจัดสรรทรัพยากรของประเทศมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาและคาดหวังว่าจะได้รับผลผลิตที่พึงประสงค์ กล่าวคือได้พลเมืองที่มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีสติปัญญาสูง คิดเป็น วิเคราะห์เป็นและทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความขยันขันแข็ง

2.2 กรอบแนวคิดการคำนวณต้นทุนทางการศึกษาสำหรับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน (Cost - Benefit Analysis) ต้นทุนทางการศึกษา คือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ทั้งที่เป็นต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคล

3. การวางแผนยุทธศาสตร์แบบองค์รวม (Strategic Plan) เป็นการพัฒนาพลังสร้างสรรค์องค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 กระบวนทัศน์ในการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic) หมายถึง กระบวนการคิดและกระบวนการปฏิบัติงานที่ทุกฝ่ายมีหน้าที่ มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร มีการร่วมคิดร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจริง



วท  
351.2011 25

พ2162

199587 2544

3.2 ทฤษฎีสามพลัง AIC (AIC Power Field) มีการจัดทำขั้นตอนของ  
การระดมความคิด มีคณะทำงานรับผิดชอบชัดเจน ทุกคนร่วมสร้างคุณค่าและร่วมรับผิดชอบ  
เพื่อให้งานสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

#### 5.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อ่ารุง จันทวานิช (2542 : 7-12) แสดงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
ว่าควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการ  
การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญใน  
การผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกรอบความคิดในการพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาดังนี้

การพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นหลักสูตรที่มุ่ง  
พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย สังคมและปัญญา  
สามารถพึ่งตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หลักสูตรต้องมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นและ  
มีความเป็นสากล มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้โลกปัจจุบันและอนาคต เนื้อหาเชื่อมโยง  
และต่อเนื่องกันทุกระดับทั้งระบบในโรงเรียน ระบบนอกโรงเรียนและการศึกษาดลอดชีพ เปิด  
โอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะให้ยืดหยุ่น  
และหลากหลายสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริงของชุมชน สังคมและการประกอบ  
อาชีพในท้องถิ่น

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคล  
ที่มีความสำคัญยิ่งที่รับผิดชอบจัดการศึกษาของชาติโดยตรง จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่  
มีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีในการปฏิบัติวิชาชีพที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner -  
center Learning) ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม มีความสำนึกและมีจิตวิญญาณของความเป็น  
ครู มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งต้องพัฒนาระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มี  
เกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ประกอบอาชีพครูต้องสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมี  
ความสุข

การพัฒนาการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหาร  
และการจัดการให้มีเอกภาพ ต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลักตลอดจน  
ให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อจัดการศึกษา รวมทั้งต้องพัฒนาระบบการวาง  
แผนให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับ ทั้งระดับนโยบายและระดับ  
ปฏิบัติการ



### 5.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้จะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม การประกันคุณภาพประกอบด้วยการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) เป็นการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่คุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษา

2. การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Quality Audit and Intervention) เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนและเฝ้าระวังการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

3. การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา (Quality Assessment) เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อประเมินและรับรองว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานภายนอกที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

กรมสามัญศึกษา (2542 : 3-6) จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของคนให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันโดยมีแนวคิดหลักดังนี้

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Child- centered Development)
2. การใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School – based Management : SBM)
3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration)
4. การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization of Education)
5. การแสดงความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ในปี 2542 สถานศึกษาทุกแห่งมีการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา
2. ภายในปี 2543 สถานศึกษาที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านการประเมินผล หรือตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพภายใน
3. ภายในปี 2545 สถานศึกษาที่ดำเนินการจัดประกันคุณภาพการศึกษา ผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30



4. ภายในปี 2548 สถานศึกษาที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60

5. ภายในปี 2550 สถานศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกแห่งผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

มาตรการในการดำเนินการของกรมสามัญศึกษา มีดังนี้

1. จัดตั้งองค์กรเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับพื้นที่ การศึกษาและระดับสถานศึกษา
2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาทั้งด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิต
3. พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษาให้เข้าสู่ มาตรฐานวิชาชีพ
4. จัดหาและพัฒนาสื่อ เอกสาร คู่มือการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารจัดการและแนวดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
5. ให้สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ
6. ประชาสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือให้ชุมชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการ จัด การศึกษาของสถานศึกษา
7. พัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยเหลือและ สร้างขวัญกำลังใจให้สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
8. ประสานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการประเมินสถานศึกษา ที่ได้ผ่านการตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในแล้ว เพื่อขอการรับรอง ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก
9. จัดทำรายงานความก้าวหน้าการประกันคุณภาพการศึกษา เสนอต่อ ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดให้มีมาตรการในการรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาแล้ว โดยให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของ สถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเตรียมรับการประเมินคุณภาพจากภายนอกอย่างน้อย 5 ปีต่อครั้ง
11. จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาและนำ ผลมาปรับปรุงแก้ไข

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมีการคำนึงถึงคุณภาพของปัจจัยที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพของกระบวนการ คือ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ คุณภาพของผลผลิต อันหมายถึงคุณภาพของนักเรียนประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการเคลื่อนไหวเรื่องการบริหารคุณภาพ มีการนำการวางแผนเชิงเศรษฐศาสตร์และการวางแผนยุทธศาสตร์แบบองค์รวมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีนักการศึกษาชี้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่าควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานยิ่งขึ้นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

## 6. แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติเรื่องการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การประเมินผู้เรียนให้สถานศึกษาพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติกการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำหนดหลักสูตรแกนกลางเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อ สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ สาระของหลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม สถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคคล องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและการรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชนและนอกจากนี้ สถานศึกษาจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าการประกันคุณภาพสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร

การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมไว้ โดยการจัดการศึกษานั้นต้องเป็นเข็มทิศชี้้นำในการพัฒนาสังคมไทยให้ยั่งยืน เพราะการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพของสังคมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็วมากเช่นนี้ได้

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถานศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อม มีการปรับกระบวนการทัศน์บุคลากรในการปฏิบัติงาน การบริหารงานในสถานศึกษาใหม่ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น และโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

นพมาศ วงศ์โสภณ (2525 : 170) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ โรงเรียนไม่มีการประเมินกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สำรวจปัญหาของครูอาจารย์เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร งานวิจัยที่ได้ผลใกล้เคียงกัน คืองานวิจัยของ สุรัชชัย ชินโย (2519 : 74) กับทองขาว โคตรโยธา (2521 : 151) ที่ทำการวิจัยการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 10 และ 11 ความลำดับ พบปัญหาสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรตามที่โรงเรียนต้องการน้อย ทำให้การจัดแบ่งงานไม่เหมาะสม ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการไม่ดีและไม่พอ เช่น บ้านพัก
4. ปัญหาการย้าย การโอนซึ่งสืบเนื่องมาจากการสอบ

นอกจากนี้ สุรัชย์ ชินโย ยังเห็นแตกต่างเพิ่มเติมไปกว่า ปัญหาครูรุ่นใหม่ มีวุฒิแต่ขาดความเป็นครู ไม่เอาใจใส่ต่อการสอนเท่าที่ควร เข้าห้องเรียนช้า ไม่ยอมรับระเบียบของโรงเรียน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหาร

บุญโชติ จันทรสัพฒน์ ( อ่างอิงในวิสูตร. 2539 : 40) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่าครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดเรียงลำดับดังนี้ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและให้ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วยการจัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานทุกแขนงวิชา ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน ให้จัดบริการโสตทัศนวัสดุเพิ่มขึ้นและให้มีการจัดอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องการให้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งระบบหรือเป็นหมู่คณะและเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุไว้คือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติและวิธีการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

โสภณ สารธรรม (2533 :179) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความต้องการสูงสุดในเรื่องให้โรงเรียนจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อบริการทางวิชาการให้แก่ครูภายในห้องเรียนให้เพียงพอกับความต้องการ รองลงไปได้แก่การให้โรงเรียนจัดหาห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครู โดยเฉพาะจัดหาตำราทางวิชาการให้เพียงพอทุกหมวดวิชาและให้โรงเรียนแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบโดยรวดเร็ว



วิสูตร เกษมสุข (2539 : 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดลพบุรีพบว่า ครูมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ ภาวะเบียดเบียนต่าง ๆ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดหาหรือจัดทำเอกสารทางวิชาการไว้ให้ครูได้ใช้ศึกษาและนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ทำให้ครูได้รับทราบข่าวสารข้อมูลอย่างสะดวกรวดเร็ว อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการไปศึกษาต่อและดูงานและมีการส่งเสริมให้นำผลการอบรมที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน

มานพ แก้วขาว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุงพบว่า

1. ครูอาจารย์ต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้าน เจตคติเกี่ยวกับด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
3. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
4. ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้านเจตคติกับด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน

เพ็ญศักดิ์ เรือนใจมัน (2519 : 130) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 พบว่า ครูยังใช้วิธีการสอนแบบเก่า ไม่นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ขาดการอบรมวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารไม่ได้สังเกตติดตามการสอนของครู ไม่มีการประชุมเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการสอนของครูในโรงเรียน ขาดการสอนซ่อมเสริมการแนะนำให้รู้จักแหล่งความรู้ วารสารห้องสมุดมีน้อย

แสงเดือน ประพันธ์ (2537 : 252) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและเขียนโครงการ ขาดการใช้ข้อมูลสถิติในการวางแผนงานวิชาการ ขาดงบประมาณและอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน จำนวนครูขาดในบางหมวดวิชาและเกินในบางหมวดวิชา ขาดบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ขาดการจัดทำแผนดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติการ



จัดกิจกรรมในด้านการวัดและการประเมินผลและขาดเรื่องการติดตามและตรวจตราการประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามจุดประสงค์รายวิชานอกจากนี้ยังขาดในเรื่องการนำเอาผลการประเมินผลงานวิชาการมาปรับปรุงในด้านการเรียนการสอนอีกด้วย

กรมสามัญศึกษา ( 2542 : 43-45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

1.1 ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงาน

- 1) การสนับสนุนของประชาชน
- 2) สภาพของชุมชน
- 3) จำนวนครูคณิตศาสตร์
- 4) จำนวนครูภาษาต่างประเทศ
- 5) ผลการเรียนของตัวป้อนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
- 6) รายจ่ายต่อหัว
- 7) จำนวนครูที่ปฏิบัติงาน
- 8) จำนวนครูผู้สอนคอมพิวเตอร์
- 9) ผลการเรียนของตัวป้อนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

1.2 ตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน

- 1) การดำเนินการบริหารด้านสารสนเทศ
- 2) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน
- 3) การมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ตัวแปรเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

- 1) จำนวนนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและศึกษาต่อ
- 2) จำนวนนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
- 3) จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ติด 0 ร และมส
- 4) จำนวนนักเรียนที่ไม่พึงพยายาสพฤติ
- 5) ผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
- 6) จำนวนนักเรียนที่มีเวลาเรียนต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมดใน

## 2. จุดอ่อนในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

2.1 จุดอ่อนเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงาน ได้แก่ ทรัพยากรไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในเรื่องสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครู อาคารสถานที่ สาธารณูปโภคและงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม เช่น มลพิษและการคมนาคมไม่สะดวก

2.2 จุดอ่อนเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน ไม่มีประสิทธิภาพกล่าวคือ ไม่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายและการสอนไม่น่าสนใจ นอกจากนี้กระบวนการบริหารและจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ คือไม่ใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารและจัดการไม่เป็นระบบและขาดการมีส่วนร่วม

2.3 จุดอ่อนเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ได้แก่ นักเรียนมีความประพฤติไม่เหมาะสม เช่น ประพฤติเสี่ยงต่อการติดสารเสพติด ไม่มีระเบียบวินัย ไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียน นักเรียนกังวลเรื่องการศึกษาต่อและการมีงานทำและนักเรียนสนใจกีฬาน้อย

## 3. ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพโรงเรียน

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ ทำงานร่วมกับชุมชนได้ดี ดูแลเอาใจใส่นักเรียน และครู มุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอนและเคร่งครัดต่อระเบียบวินัย

3.2 คุณลักษณะของครู ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี จัดการเรียนการสอนได้ดีและดูแลเอาใจใส่นักเรียน

3.3 คุณลักษณะของโรงเรียน คือ มีบริเวณที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์และสถานที่สำหรับการเรียนการสอนเพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและการคมนาคมสะดวก

3.4 คุณลักษณะของชุมชน ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สภาพแวดล้อมในชุมชนปลอดภัย ไร้มลพิษ ปลอดภัยสารเสพติด มีสาธารณูปโภคเพียงพอและการคมนาคมสะดวก

3.5 คุณลักษณะของนักเรียน ต้องมีความประพฤติดี มีวินัย ตั้งใจเรียน ไม่พึ่งยาเสพติด สามารถศึกษาต่อ มีงานทำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

## 4. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

4.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการดำเนินงาน ควรมีการแสวงหาวิทยากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอจากความร่วมมือของหลายฝ่าย ควรมีการใช้และการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ควรมีการเกลี้ยทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 แนวทางในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน ควรมีการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการดำเนินงาน การสรรหาและพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ พัฒนาระบบการบริหารงาน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

4.3 แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงาน คือการมีแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและการพัฒนาสรรหาปัจจัยการดำเนินงานที่มีคุณภาพและเพียงพอ กระบวนการดำเนินงานที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและการประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานอย่างกว้างขวางและหลากหลาย

กรมสามัญศึกษา ( 2542 :47) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า สภาพการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ โรงเรียนและสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและระบบบริหารการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอยู่ในระดับมาก ส่วน สภาพการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละด้านพบว่า โรงเรียนดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาและการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนอีก 2 ด้าน คือ การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา โรงเรียนดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของนักเรียนและกรรมการโรงเรียน พบว่า สภาพการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ส่วนการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนโรงเรียนดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สื่อและอุปกรณ์การเรียน การสอน รวมทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากร

ประเสริฐ บุญฤทธิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานทั่วไป ปฏิบัติได้ในเกณฑ์สูง
2. งานธุรการ ด้านการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานได้เหมาะสม
3. งานวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานทำทะเบียนนักเรียนได้ในระดับสูง
4. งานปกครองนักเรียน การยกย่องชมเชยและให้กำลังใจนักเรียนปฏิบัติได้ใน

เกณฑ์สูง

5. งานบริการ ทุกโรงเรียนปฏิบัติได้ทั่วถึงในระดับสูง คือการจัดบริการน้ำดื่ม บริการอื่น ๆ ยังแตกต่างกัน

6. งานโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนขนาดต่าง ๆ ปฏิบัติได้สูงสุดในด้านการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกับชุมชนและเน้นความสำคัญด้านวิชาการ ส่วนงานด้านอื่น ๆ ยังมีความแตกต่างกัน

สมบูรณ์ ธุสินธุ์ (2539 : 81) ทำการวิจัยการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษายังมีข้อจำกัดหลายเรื่อง รวมทั้งระบบและระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ไม่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ในทุกด้าน จำเป็นต้องมีการวางแผนและการปรับปรุงตามสภาพปัญหาที่ประสบอยู่จริงจะสามารถแก้ปัญหาได้ การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานให้ครบทุกงานเพื่อเป็นไปตามนโยบายของกรมสามัญศึกษาที่มีความต้องการให้โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดมีการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานใกล้เคียงกันในทุก ๆ งาน

นิพนธ์ รอดภัย (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงสร้างและกระบวนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าสาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการ ทำให้ไม่สามารถควบคุมและให้การนิเทศงานวิชาการแก่ครูอาจารย์ได้ดีพอ และให้ความสนใจในด้านนี้น้อย การบริหารงานยังขาดการกระจายอำนาจและประสานงานระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ขาดความจริงจังในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอย่างจริงจัง นอกจากนี้โรงเรียนยังไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควร

สมพร ขุนพิลึก (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการวางแผนการปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการจัดทำโดยหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน มีการจัดทำระบบข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้ในการวางแผนโดยยึดนโยบายของกรมสามัญศึกษาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลให้ผู้บริหารโรงเรียน

งานวิจัยในต่างประเทศ

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 28 อ้างอิงในมานพ แก้วขาว : 2536) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสหรัฐอเมริกาพบว่า การจะทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูงต้องส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอน

หลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการอบรม จัดโครงการให้ครูได้ สับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน การประเมินและการติดตามผลการปฏิบัติงาน การสาธิตการสอนการปฐมนิเทศครูใหม่ วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ ครูมีเวลาสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกสื่อทัศนูปกรณ์ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับ วิชาการศึกษาแก่ครูเพิ่มเติม ปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและจ่ายค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะตลอดจนค่าที่พักแก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

คลาร์ค (Clark. 1970 : 276-A) ได้ทำการวิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริม ครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลในรัฐโอคลาโฮมาพบว่า วิธีการจัดอบรม ส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่ เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหา และความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการ สมควรได้มีการกำหนด เป้าหมายเฉพาะอย่างและต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ดีซอเทล (Desautel. 1978 : 42-44) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทในการบริหารโรงเรียนใน รัฐดาโกตาเหนือ สหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าคุณใช้เวลาส่วนใหญ่ใน การเรียนการสอนและยังมีความเห็นต่อไปว่าคุณจะปฏิบัติหน้าที่นี้ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่และถือ ว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน

เทรเวอร์และจอห์น (Trevor and John. 1998 : บทคัดย่อ) รายงานการศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศอังกฤษปี 1997 โดยวิธีการสัมภาษณ์ครูผู้ได้รับ การแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารใน 2 ปีแรกจำนวน 8 คน เพื่อขอทราบการเปลี่ยนแปลงของแต่ละ คน ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คนประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ 2 คน ผลการสัมภาษณ์พบว่าผู้บริหารทุกคนต่างไม่มีการเตรียมตัวอย่างเป็นทางการเพื่อรับตำแหน่งนี้ ทุกคนรายงานว่าได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานด้านการศึกษาจากท้องถิ่นน้อยที่สุดแต่ได้ รับความรู้ด้านการบริหารและวิชาการจากสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงานจริงและ การช่วยเหลือจากส่วนบุคคลที่มีประโยชน์มากที่สุดมาจากหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารที่ให้ สัมภาษณ์เหล่านี้ไม่รู้สึกว่าเขาได้เตรียมตัวอย่างเต็มที่ในการทำงานตามบทบาทของเขาเพราะ พวกเขาไม่ประสบการณืมาแล้ว ในทางตรงกันข้ามการศึกษาการเป็นผู้บริหารในสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้บริหารรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ทั้ง ๆ ที่มีการฝึกอบรมทางวิชาการ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารจึงเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ควบคู่กันไป



แพทริเซีย (Patricia. 1994 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินการประกันคุณภาพ การศึกษาของประเทศเยอรมัน สวีเดน ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์และออสเตรเลีย เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างในการนำไปใช้และปัจจัยบางอย่างทางสังคมที่มีส่วนทำให้เกิดความแตกต่าง พบว่าในประเทศเยอรมันแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีความแตกต่างกันไปโดยการประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษาและการควบคุมเป็นความรับผิดชอบของครู ซึ่งต้องดำเนินการให้ ถูกต้องตามกระบวนการทางกฎหมาย ในประเทศสวีเดนดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาครูจนเกิดความเชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในประเทศ ฝรั่งเศสมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคือมีการประเมินผลจากภายนอกและการควบคุมจาก ศูนย์กลาง ในประเทศนิวซีแลนด์นั้นมีการประเมินจากภายนอก ขอบเขตการประกันคุณภาพ การศึกษามีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการวัดและประเมินผลให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น ใน ประเทศออสเตรเลียแต่ละรัฐจะมีระบบ การควบคุมและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นของ ตนเองโดยเน้นที่ระดับมัธยมศึกษาและในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

โทนี่ (Tony. 1996 : บทคัดย่อ) กล่าวว่าในรัฐวิคตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย โรงเรียน รัฐบาลทุกโรงมีระบบการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง ในระบบโรงเรียนของรัฐวิคตอเรียมี พื้นฐานการจัดการศึกษาเรียกว่า "โรงเรียนในอนาคต" ข้อมูลนี้ได้เสนอความคิดเห็นที่ หลากหลายของคนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเรื่องลักษณะของโรงเรียนในอนาคตและ ผลผลิตที่จะได้ แบบสอบถามได้รับการตอบรับจากผู้ปกครอง ครูอาจารย์และคณะกรรมการ โรงเรียนจำนวนทั้งหมด 400 คน พบว่าผู้ตอบคำถามรู้สึกพึงพอใจในการมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ทิศทางของโรงเรียนที่ควรจะเป็น แต่อย่างไรก็ตามเขามีสัญญะว่าการตัดสินใจบางอย่างนั้น ยากเกินกว่าที่พวกเขาจะทำได้ เช่น เรื่องคณะทำงาน ผู้บริหาร เป็นต้น เป้าหมาย ของการเพิ่มคุณภาพทางการศึกษาและการลดงบประมาณในการจัดการศึกษาส่งผลให้ครูและ ผู้ปกครองต้องปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบคำถามยังได้แสดงความคิดเห็นว่าการที่รัฐลด งบประมาณในการจัดสรรให้โรงเรียนในอนาคตจะทำให้โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่ออย่างสูง ในการหาเงินกองทุน โรงเรียนที่มีความสามารถในการหาเงินกองทุนได้มากทำให้นักเรียนมี คุณภาพทางการศึกษาดีกว่าโรงเรียนอื่น ๆ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติ งานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางานวิชาการ การบริหารคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้



การพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่สำรวจปัญหาของครูอาจารย์เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรและไม่มีการประเมินกิจกรรมการพัฒนาครูอาจารย์ ในส่วนของบุคลากรนั้นมีความต้องการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานวิชาการ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการปฏิรูปด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเท่าที่ควร ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การใช้สื่อเทคโนโลยีน้อยและการเรียนการสอนยังไม่มีการเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเพราะเป็นงานหลักของโรงเรียน

การบริหารคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนยังมีข้อจำกัดหลายเรื่องทำให้ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้ทุกด้าน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน จัดให้มีการนิเทศการสอน จัดสวัสดิการให้แก่ครูอาจารย์และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมัน สวีเดน ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์และออสเตรเลีย ได้มีการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในรูปแบบที่แตกต่างกันไปบ้าง โดยทุกประเทศมีเป้าหมายเดียวกันคือมุ่งพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในประเทศออสเตรเลียได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนางานของโรงเรียนอีกด้วย

## 8. กรอบความคิดในการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ถือเป็นกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นเข็มทิศชี้หน้าในการพัฒนาสังคมไทยให้ยั่งยืน

ในปี พ.ศ.2545 นี้ สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาหลายด้านด้วยกัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเป็นอย่างดีแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่ต้องมีความตื่นตัว รู้เท่าทันเหตุการณ์บ้านเมืองและทิศทางในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารยังต้องเป็นผู้สามารถ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี ✓

งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยศึกษาการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานทั่วไป มีขอบข่ายดังนี้

การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางาน การควบคุมตรวจสอบการรับจ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ การจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียน การบริการชุมชนและการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน

การพัฒนาด้านวิชาการ มีขอบข่ายดังนี้

การจัดทำแผนงานด้านวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารหลักสูตร การจัดหา จัดทำสื่อการเรียนการสอนและการบำรุงรักษา การปรับปรุงเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้หลากหลายสามารถวัดได้ตามสภาพจริง การสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีค่านิยมที่ดีสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบการแนะแนวของโรงเรียนและการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากร มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนพัฒนาบุคลากร การยกย่องให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร

เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการ ทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร การส่งเสริมให้พัฒนาผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การเผยแพร่เกียรติประวัติของบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การประกันคุณภาพการศึกษา มีขอบข่ายดังนี้

การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมให้จัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน การจัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียน การจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน การปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและการสรุปประเมินผลการดำเนินการเพื่อเตรียมการรับการประเมินจากภายนอก

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 68 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- |                      |       |       |    |
|----------------------|-------|-------|----|
| 1) ผู้บริหารโรงเรียน | จำนวน | 201   | คน |
| 2) ครูผู้สอน         | จำนวน | 2,342 | คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

- |                      |                          |       |     |    |
|----------------------|--------------------------|-------|-----|----|
| 1) ผู้บริหารโรงเรียน | ได้กลุ่มตัวอย่าง         | จำนวน | 132 | คน |
| 2) ครูผู้สอน         | ได้กลุ่มตัวอย่าง         | จำนวน | 330 | คน |
|                      | รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น |       | 462 | คน |

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้จำนวนโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	7
โรงเรียนขนาดกลาง	35	29
โรงเรียนขนาดเล็ก	21	17
รวม	68	56

จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 1 ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน โดยแบ่งประชากรเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดโรงเรียน เมื่อแบ่งระดับชั้นหรือชั้นภูมิแล้วก็เลือกสุ่มแต่ละระดับชั้น โดยวิธีคิดเป็นสัดส่วนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan ได้จำนวน 56 โรงเรียน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก แยกโรงเรียนเป็น 4 กลุ่มตามขนาดของโรงเรียน วิธีการสุ่มจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนใช้วิธีสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	15	12	407	67	422	79
โรงเรียนขนาดใหญ่	35	28	502	82	537	110
โรงเรียนขนาดกลาง	91	70	865	141	956	211
โรงเรียนขนาดเล็ก	29	22	245	40	274	62
รวม	170	132	2,019	330	2,189	462



ตาราง 3 ชื่อโรงเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน

สถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	(15)	(12)	(407)	(67)	(422)	(79)
1. บัณฑิตวิทยาลัย	5	4	168	27	173	31
2. ประโคนชัยพิทยาคม	5	4	127	21	132	25
3. นางรอง	5	4	112	19	117	23
โรงเรียนขนาดใหญ่	(35)	(28)	(502)	(82)	(537)	(110)
4. หนองกี่พิทยาคม	5	4	92	15	97	19
5. สดึก	5	4	81	13	86	17
6. กระสังพิทยาคม	5	4	68	11	73	15
7. พุทไธสง	5	4	77	13	82	17
8. ชารทองพิทยาคม	5	4	50	8	55	12
9. ละหานทรายรัชดาภิเษก	5	4	60	10	65	14
10. ภัทรบพิตร	5	4	74	12	79	16
โรงเรียนขนาดกลาง	(91)	(70)	(865)	(141)	(956)	(211)
11. รมย์บุรีพิทยาคม	5	3	45	7	50	12
12. บัวหลวงพิทยาคม	5	3	77	13	82	16
13. ห้วยราชพิทยาคม	4	3	42	7	46	10
14. นางรองพิทยาคม	4	3	37	6	41	9
15. พระครูพิทยาคม	4	3	40	7	44	10
16. นาโพธิ์พิทยาคม	4	3	37	6	41	9
17. เมืองดลพิทยาสรรพ์	4	3	16	3	20	6
18. สิงห์พิทยาคม	4	3	30	5	34	8
19. เมืองแกพิทยาคม	4	3	37	6	41	9
20. ร่มเกล้า	4	3	37	6	41	9
21. พนมรุ้งพิทยาคม	4	3	33	5	37	8
22. แคนดงพิทยาคม	4	3	28	4	32	7
23. กุสวานแดงพิทยาคม	4	3	31	5	35	8
24. ตูมใหญ่พิทยาคม	4	3	32	5	36	8
25. พลับพลาชัยพิทยาคม	3	3	40	7	43	10

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26. โนนเจริญพิทยาคม	2	2	25	4	27	6
27. ไทยเจริญวิทยา	3	2	30	5	33	7
28. ร่อนทองพิทยาคม	2	2	20	3	22	5
29. ไผ่ศาลพิทยาคม	2	2	25	4	27	6
30. โนนสุวรรณพิทยาคม	3	2	26	4	29	6
31. สะแกพิทยาคม	3	2	20	3	23	5
32. บ้านบุวิทยาสรณ์	3	2	21	4	24	6
33. มัชฌิมพรสำราญ	1	1	19	3	20	4
34. พิมพ์รัฐประชาสรณ์	2	2	20	3	22	5
35. สองห้องพิทยาคม	2	2	22	4	24	6
36. ปะคำพิทยาคม	2	2	20	3	22	5
37. หุ่นแสงทองพิทยาคม	3	2	11	2	14	4
38. ลำดวนพิทยาคม	1	1	24	4	25	5
39. กนกศิลป์พิทยาคม	1	2	20	3	22	5
โรงเรียนขนาดเล็ก	(29)	(22)	(245)	(40)	(274)	(62)
40. ตลาดโพธิ์พิทยาคม	3	2	29	5	32	7
41. จตุราษฎร์พิทยาคม	2	2	19	3	21	5
42. ทะเมนชัยพิทยาคม	2	2	16	3	18	5
43. ห้วยหินพิทยาคม	2	1*	7	1	9	2
44. จุฬากรณราชวิทยาลัย	2	2	29	5	31	7
45. ตาจงพิทยาสรรค์	1	1	7	1	8	2
46. แสลงโตนพิทยาคม	2	1*	12	2	14	3
47. เมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม	2	1*	17	3	19	4
48. สูงเนินพิทยาคม	2	1*	13	2	15	3
49. ละหานทรายวิทยา	1	1	16	3	17	4
50. หนองขามารพิทยาคม	2	2	14	2	16	4
51. สวายจิกพิทยาคม	2	1*	11	2	13	3
52. ร่วมจิตต์วิทยา	1	1	18	3	19	4
53. กลันทาพิทยาคม	1	1	6	1	7	2
54. สมเสม็ดวิทยา	2	1*	13	2	15	3
55. ถนนหักพิทยาคม	1	1	11	1*	12	2
56. หนองดาดพิทยาคม	1	1	7	1	8	2
รวม	170	132	2,019	330	2,189	462

\* ปรับตัวเลขให้สอดคล้องกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นำมาประมวลสร้างแบบสอบถาม เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับซึ่งกำหนดความมากน้อยของบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพงานตามหัวข้อในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- |   |         |                          |
|---|---------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก          |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติปานกลาง      |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย         |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด   |

## 3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แบบประเมิน แบบสอบถาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 ร่างแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 ประมวลความรู้ตามข้อ 1 – 3 สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษา

#### 4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสม ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- |               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 1) นายเขมชาติ | อุ้นไรสง   | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 8<br>โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม  |
| 2) นายเขวง    | ชินธีรพงศ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7<br>โรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม |
| 3) นายอุดม    | ภูสะอาด    | อาจารย์ 3 ระดับ 8<br>โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม           |

4.2 การหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้  $t - test$  พิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.732 นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งฉบับ

4.3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนสิรินธร โรงเรียนสุรวิทยาคาร โรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน และโรงเรียนศรีนรินทร์วิทยา จำนวน 50 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 คน ครู 40 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธี Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .986

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก

ผู้อำนวยการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์แจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในการรวบรวมแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 456 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.70

## 6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามทุกฉบับมาตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแล้ว คัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์และถูกต้องนำมาวิเคราะห์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 453 ฉบับและไม่สมบูรณ์ 3 ฉบับ หากค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้เฉพาะตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

6.3 หากค่าเฉลี่ยแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้านและรายข้อ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การพิจารณาเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 163)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6.4 หากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยรวมทุกด้านเป็นรายด้านและรายข้อเพื่อหาการกระจายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู โดยใช้การทดสอบสถิติค่าที (t - test) แบบ Independent Samples Test



6.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้บริหารในโรงเรียน 4 กลุ่มตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : F - test)

6.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในโรงเรียน 4 กลุ่มตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : F - test)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติดังนี้

### 7.1 ค่าสถิติวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ

#### 1.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ t-test

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	$x_H$	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$x_L$	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$s_H^2$	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$s_L^2$	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$n$	คือ	จำนวนคนในกลุ่มสูง หรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

#### 1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Coefficient alpha)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	$\alpha$	คือ	ความเชื่อมั่น
	$k$	คือ	จำนวนข้อ
	$s_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_t^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

## 7.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ตัวเลขที่ต้องการเปรียบเทียบ} \times 100}{\text{จำนวนเต็ม}}$$

7.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  คือ ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน  
 $N$  คือ จำนวนข้อมูล

## 7.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

เมื่อ  $S$  คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง  
 $x_i$  คือ ข้อมูลดิบแต่ละตัว  
 $\bar{x}$  คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum (x_i - \bar{x})^2$  คือ Sum of squares ของผลต่าง  
 $n - 1$  คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างลบหนึ่ง

## 7.5 การทดสอบค่า t - test จากสูตรดังต่อไปนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ  $\bar{X}_1$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $\bar{X}_2$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $S_1$  คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $S_2$  คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $n_1$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $n_2$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

7.6 การทดสอบค่า F ทำตามตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์  
2531 : 170)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$SS_b$	$K - 1$	$S_b^2 = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{S_b^2}{S_w^2}$
ภายในกลุ่ม	$SS_w$	$N - k$	$S_w^2 = \frac{SS_w}{N - k}$	
ทั้งหมด	$SS_T$	$N - 1$		

เมื่อ	$ss$	คือ	Sum Square
$df$		คือ	องศาแห่งความเป็นอิสระ
$SS_T$		คือ	Sum Square Total
$SS_b$		คือ	Sum Square Between Groups
$SS_w$		คือ	Sum Square within Groups
$N$		คือ	จำนวนสมาชิก
$k$		คือ	จำนวนสิ่งทดลอง (Treatment)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัยในบทนี้ ได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติที่จะพิจารณาความมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่จะพิจารณาความมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการแจกแจงแบบที (t - Distribution)

#### 2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหารและครูโดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

2. ทดสอบความแตกต่างทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบสถิติค่าที (t - test) แบบ Independent Samples Test

3. ทดสอบความแตกต่างทัศนะของผู้บริหารที่มีบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One - Way Analysis of Variance : F - test)

4. ทดสอบความแตกต่างทัศนะของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : F - test)



#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร			ครู		
	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละที่ได้รับคืน	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละที่ได้รับคืน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	12	100	67	67	100
โรงเรียนขนาดใหญ่	28	28	100	82	82	100
โรงเรียนขนาดกลาง	70	66	94.28	141	139	98.58
โรงเรียนขนาดเล็ก	22	22	100	40	40	100
รวม	132	128	98.57	330	328	99.59

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครบทุกฉบับ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารส่งแบบสอบถามคืนจำนวน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.28 ครูส่งแบบสอบถามคืนจำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.58 รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้บริหารจำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.57 ครูจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.59

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้วิเคราะห์ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร			ครู		
	จำนวนที่ ได้รับคืน	จำนวนที่ สมบูรณ์	ร้อยละของ ที่สมบูรณ์	จำนวนที่ ได้รับคืน	จำนวนที่ สมบูรณ์	ร้อยละของ ที่สมบูรณ์
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	12	100	67	65	97.01
โรงเรียนขนาดใหญ่	28	27	96.42	82	82	100
โรงเรียนขนาดกลาง	66	66	100	139	139	100
โรงเรียนขนาดเล็ก	22	22	100	40	40	100
รวม	128	127	99.21	328	326	99.08

จากตาราง 5 พบว่าจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ของฝ่ายบริหารจำนวนทั้งสิ้น 127 ฉบับ ครู 326 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสมบูรณ์ร้อยละ 100 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแบบสอบถามของครูมีความสมบูรณ์ 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.01 โรงเรียนขนาดใหญ่แบบสอบถามของผู้บริหารมีความสมบูรณ์ 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.42 ดังนั้นจำนวนแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสิ้น 453 ฉบับ

ตาราง 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร		N = 127	คิดเป็นร้อยละ
		จำนวน	
1. เพศ			
ชาย		110	86.60
หญิง		17	13.40
2. อายุ			
2.1	20 - 30 ปี	2	1.60
2.2	31 - 40 ปี	27	21.30
2.3	41 - 50 ปี	76	59.80
2.4	51 - 60 ปี	22	17.30
3. วุฒิมัธยมศึกษา			
3.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	1	0.80
3.2	ระดับปริญญาตรี	113	89.00
3.3	ระดับปริญญาโท	13	10.20
3.4	ระดับปริญญาเอก	-	-
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง			
4.1	ต่ำกว่า 5 ปี	43	33.90
4.2	ระหว่าง 5 - 10 ปี	27	21.30
4.3	ระหว่าง 11 - 15 ปี	11	8.70
4.4	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	46	36.20
5. ขนาดโรงเรียน			
5.1	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	9.40
5.2	โรงเรียนขนาดใหญ่	27	21.30
5.3	โรงเรียนขนาดกลาง	66	52.00
5.4	โรงเรียนขนาดเล็ก	22	17.30

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40
2. อายุ ส่วนใหญ่อายุอยู่ในระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงไปเป็นผู้ที่มีกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 กลุ่มอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60
3. วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 รองลงไปการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.80 และไม่มีผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงไปเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 5 - 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70
5. ขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงไปคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู

		N = 326	
ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู		จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
<b>1. เพศ</b>			
	ชาย	124	38.00
	หญิง	202	62.00
<b>2. อายุ</b>			
2.1	20 - 30 ปี	87	26.70
2.2	31 - 40 ปี	137	42.00
2.3	41 - 50 ปี	82	25.20
2.4	51 - 60 ปี	20	6.10
<b>3. วุฒิการศึกษา</b>			
3.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3	0.90
3.2	ระดับปริญญาตรี	306	93.90
3.3	ระดับปริญญาโท	17	5.20
3.4	ระดับปริญญาเอก	-	-
<b>4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง</b>			
4.1	ต่ำกว่า 5 ปี	70	21.50
4.2	ระหว่าง 5 - 10 ปี	82	25.20
4.3	ระหว่าง 11 - 15 ปี	63	19.30
4.4	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	111	34.00
<b>5. ขนาดโรงเรียน</b>			
5.1	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	65	19.90
5.2	โรงเรียนขนาดใหญ่	82	25.20
5.3	โรงเรียนขนาดกลาง	139	42.60
5.4	โรงเรียนขนาดเล็ก	40	12.30



จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

2. อายุ ส่วนใหญ่อายุอยู่ในระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงไปเป็นผู้ที่มีกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 กลุ่มอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

3. วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 93.90 รองลงไปการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.90 และไม่มีผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงไปเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

5. ขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงไปคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การบริหารงานทั่วไป	3.79	0.63	มาก
2. การพัฒนาด้านวิชาการ	3.71	0.65	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	3.83	0.74	มาก
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.78	0.71	มาก
รวม	3.78	0.64	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาด้านวิชาการ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ  
บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไปแยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>1. การบริหารงานทั่วไป</b>			
1) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	0.78	มาก
2) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียน	4.22	0.73	มาก
3) การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.58	0.85	มาก
4) การควบคุมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	3.85	0.95	มาก
5) การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียน	4.17	0.69	มาก
6) การบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ภายในโรงเรียน	4.00	0.70	มาก
7) การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	3.57	0.88	มาก
8) การจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในท้องถิ่น	3.72	1.00	มาก
9) การจัดให้มีการบริการชุมชนด้านข่าวสารทางวิชาการ อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์	3.58	0.91	มาก
10) การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน	3.14	0.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.79	0.63	มาก

จากตาราง 9 พบว่าทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไปโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 10 การได้รับความสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาด้านวิชาการแยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>2. การพัฒนาด้านวิชาการ</b>			
11) การจัดทำแผนงานด้านวิชาการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน	4.14	0.68	มาก
12) การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน	4.01	0.77	มาก
13) การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	3.83	0.84	มาก
14) การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม	3.76	0.88	มาก
15) การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน	3.62	0.78	มาก
16) การส่งเสริมให้มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนให้มีหลากหลายสามารถประเมินได้ตามสภาพจริง	3.55	0.82	มาก
17) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย	3.96	0.76	มาก
18) การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน	3.35	0.95	ปานกลาง
19) การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน	3.58	0.86	มาก
20) การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.29	0.97	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.71	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่าทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และข้อ 20 การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรแยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>3.การพัฒนาบุคลากร</b>			
21) การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม	3.70	0.91	มาก
22) การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ	3.83	0.97	มาก
23) การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการประชุม สัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.87	มาก
24) การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน	3.92	0.87	มาก
25) การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น บ้านพักครูเงิน สวัสดิการทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร	3.81	0.94	มาก
26) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.87	0.90	มาก
27) การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.87	0.82	มาก
28) การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน	3.94	0.88	มาก
29) การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและผลงาน บุคลากร	3.72	0.87	มาก
30) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน	3.52	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.74	มาก

จากตาราง 11 พบว่าทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ  
บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษาแยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>4.การประกันคุณภาพการศึกษา</b>			
31) การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา	3.83	0.87	มาก
32) การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา	3.87	0.86	มาก
33) การส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	3.96	0.85	มาก
34) การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน	4.00	0.80	มาก
35) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน	3.46	0.95	ปานกลาง
36) การส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.17	0.76	มาก
37) การส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.95	0.78	มาก
38) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน	3.48	0.88	ปานกลาง
39) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.88	มาก
40) การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการ เพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก	3.59	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.71	มาก

จากตาราง 12 พบว่าทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพ  
การศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่  
ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 35 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน และ  
ข้อ 38 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแยกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การบริหารงานทั่วไป	3.43	0.67	ปานกลาง
2. การพัฒนาด้านวิชาการ	3.38	0.70	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	3.45	0.78	ปานกลาง
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.43	0.79	ปานกลาง
รวม	3.42	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ทิศนะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 4 ด้านคือ การบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาด้านวิชาการ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไป แยกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>1. การบริหารงานทั่วไป</b>			
1) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	3.70	0.74	มาก
2) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียน	3.81	0.86	มาก
3) การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.35	0.87	ปานกลาง
4) การควบคุมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	3.57	0.97	มาก
5) การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียน	3.69	0.90	มาก
6) การบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ภายในโรงเรียน	3.52	0.91	มาก
7) การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	3.20	0.87	ปานกลาง
8) การจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในท้องถิ่น	3.41	0.94	ปานกลาง
9) การจัดให้มีการบริการชุมชนด้านข่าวสารทางวิชาการ อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์	3.21	0.94	ปานกลาง
10) การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน	2.87	0.95	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าทัศนะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไปโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ ข้อ 1 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ข้อ 2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียน ข้อ 4 การควบคุมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ข้อ 5 การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนและข้อ 6 การบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ภายในโรงเรียนนอกนั้นครูเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาด้านวิชาการ แยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>2. การพัฒนาด้านวิชาการ</b>			
11) การจัดทำแผนงานด้านวิชาการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน	3.66	0.84	มาก
12) การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน	3.65	0.85	มาก
13) การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอน ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	3.50	0.88	ปานกลาง
14) การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม	3.41	0.82	ปานกลาง
15) การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน	3.35	0.86	ปานกลาง
16) การส่งเสริมให้มีการสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียน ให้มีหลากหลายสามารถประเมินได้ตามสภาพจริง	3.26	0.88	ปานกลาง
17) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย	3.54	0.82	มาก
18) การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.16	0.93	ปานกลาง
19) การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน	3.30	0.94	ปานกลาง
20) การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อ	3.05	1.03	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.38	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าทัศนคติของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อคือ ข้อ 13 การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ข้อ 14 การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อ 15 การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน ข้อ 16 การส่งเสริมให้มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนให้มีหลากหลายสามารถประเมินได้ตามสภาพจริง ข้อ 18 การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ข้อ 19 การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน ข้อ 20 การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นอกนั้นครูเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร แยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>3.การพัฒนาบุคลากร</b>			
21) การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม	3.36	0.91	ปานกลาง
22) การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ	3.36	1.02	ปานกลาง
23) การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการประชุม สัมมนา หรือ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.75	.93	มาก
24) การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน	3.60	1.01	มาก
25) การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการ ทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร	3.46	1.02	ปานกลาง
26) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.54	0.92	มาก
27) การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน การสอน	3.50	0.96	ปานกลาง
28) การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน	3.51	0.90	มาก
29) การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและ ผลงานบุคลากร	3.38	0.94	ปานกลาง
30) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน	3.14	0.97	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.45	0.78	ปานกลาง



จากตาราง 16 พบว่าทัศนะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ คือ ข้อ 21 การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ข้อ 22 การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ข้อ 25 การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร 27) การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ข้อ 29 การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและผลงานบุคลากร ข้อ 30 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน นอกนั้นครูเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา แยกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>4.การประกันคุณภาพการศึกษา</b>			
31) การให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา	3.40	0.96	ปานกลาง
32) การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบ ดำเนินการเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา	3.37	0.94	ปานกลาง
33) การส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	3.53	0.90	มาก
34) การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน	3.62	0.91	มาก
35) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญ ของโรงเรียน	3.06	1.13	ปานกลาง
36) การส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.77	0.86	มาก
37) การส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.60	0.90	มาก
38) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน	3.28	0.98	ปานกลาง
39) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.37	0.94	ปานกลาง
40) การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการ เพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก	3.35	0.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่าทัศนะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 31 การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อ 32 การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อ 35 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียน ข้อ 38 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน ข้อ 39 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ข้อ 40 การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการเพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก นอกนั้นครูเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ตาราง 18 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

รายการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	ระดับ นัยสำคัญ
	N = 127		N = 326			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.การบริหารงานทั่วไป	3.7929	.6327	3.4316	.6721	5.364***	.000
2.การพัฒนาด้าน วิชาการ	3.7189	.6501	3.3874	.7019	4.765***	.000
3.การพัฒนาบุคลากร	3.8315	.7472	3.4583	.7810	4.714***	.000
4.การประกันคุณภาพ การศึกษา	3.7890	.7147	3.4350	.7924	4.590***	.000
รวมเฉลี่ย	3.7831	.6426	3.4281	.6776	5.201***	.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 พบว่าทัศนะของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยระดับความเห็นของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านสูงกว่าครู

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน

รายการปฏิบัติ	ร.ร.ขนาด ใหญ่พิเศษ		ร.ร.ขนาด ใหญ่		ร.ร.ขนาด กลาง		ร.ร.ขนาด เล็ก		รวม		ระดับ ความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การบริหารงานทั่วไป	4.09	0.75	3.91	0.64	3.73	0.61	3.67	0.54	3.79	0.63	มาก
2. การพัฒนาด้านวิชาการ	4.10	0.74	3.6	0.70	3.65	0.63	3.54	0.46	3.71	0.65	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	4.34	0.57	3.94	0.72	3.74	0.81	3.68	0.52	3.83	0.74	มาก
4. การประกันคุณภาพ การศึกษา	4.15	0.74	3.82	0.79	3.71	0.72	3.78	0.53	3.78	0.71	มาก
รวม	4.17	0.68	3.88	0.68	3.70	0.64	3.66	0.46	3.78	0.64	มาก

จากตาราง 19 พบว่าทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน มีดังนี้

ผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษาแยกตามขนาดโรงเรียนในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำดังนี้ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน

รายการปฏิบัติ	ร.ร.ขนาด ใหญ่พิเศษ		ร.ร.ขนาด ใหญ่		ร.ร.ขนาด กลาง		ร.ร.ขนาด เล็ก		รวม		ระดับ ความคิด เห็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การบริหารงานทั่วไป	3.53	0.71	3.37	0.66	3.43	0.63	3.35	0.73	3.43	0.67	ปานกลาง
2. การพัฒนาด้าน วิชาการ	3.51	0.84	3.28	0.63	3.41	0.85	3.31	0.70	3.38	0.70	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	3.64	0.84	3.22	0.65	3.50	0.78	3.46	0.81	3.45	0.78	ปานกลาง
4. การประกันคุณภาพ การศึกษา	3.49	0.83	3.22	0.72	3.50	0.79	3.51	0.80	3.43	0.79	ปานกลาง
รวม	3.54	0.76	3.27	0.60	3.46	0.64	3.41	0.72	3.42	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 20 ทักษะของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามตามขนาดโรงเรียน มีดังนี้

ครูมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร แยกตามขนาดโรงเรียนในระดับปานกลางโดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญพิเศษ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่



ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างที่คะแนนของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป ตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	2.025	.675	1.715	.168
ภายในกลุ่ม	123	48.419	.394		
รวม	126	50.444			

จากตาราง 21 พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างที่คะแนนของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาด้านวิชาการตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	3.314	1.105	2.720*	.047
ภายในกลุ่ม	123	49.941	.406		
รวม	126	53.255			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาด้านวิชาการ

ในการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังปรากฏในตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นรายคู่ตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		3.5409	3.6500	3.8630	4.1000
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.5409	-	0.1091	0.3221	0.5591*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.6500		-	0.2130	0.4500
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.8630			-	0.2370
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.1000				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดเล็กต่อการพัฒนาด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านพัฒนาวิชาการสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	4.484	1.495	2.791*	.043
ภายในกลุ่ม	123	65.870	.536		
รวม	126	70.354			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการพัฒนาบุคลากร

ในการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังปรากฏในตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		3.6818	3.7424	3.9444	4.3417
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.6818	-	0.0606	0.2626	0.6599*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.7424		-	0.2020	0.5993
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.9444			-	0.3973
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.3417				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดเล็กต่อการปฏิบัติงานในด้านพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	1.985	.662	1.305	.276
ภายในกลุ่ม	123	62.380	.507		
รวม	126	64.365			

จากตาราง 26 พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา



ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของผู้บริหารต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	2.735	.912	2.276	.083
ภายในกลุ่ม	123	49.287	.401		
รวม	126	52.022			

จากตาราง 27 พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และ การประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างทัศนคติของครูตอบทบทวนผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป ตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	1.121	.374	.826	.480
ภายในกลุ่ม	322	145.703	.452		
รวม	325	146.825			

จากตาราง 28 พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตอบทบทวนของผู้บริหารในด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างทักษะของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาด้านวิชาการตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	2.280	.760	1.551	.201
ภายในกลุ่ม	322	157.818	.490		
รวม	325	160.098			

จากตาราง 29 พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการพัฒนาด้านวิชาการ

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างที่คะแนนของครูตอบทบทวนผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	7.181	2.394	4.035	.008
ภายในกลุ่ม	322	191.051	.593		
รวม	325	198.233			

จากตาราง 30 พบว่าครูโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตอบทบทวนของผู้บริหารในด้านการพัฒนาบุคลากร

ในการเปรียบเทียบที่คะแนนของครูที่มีทักษะแตกต่างกัน ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังปรากฏในตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบทัศนคติของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน			
		ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่พิเศษ
		3.2232	3.4675	3.5058	3.6477
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.2232	-	0.2443	0.2826	0.4245*
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.4675		-	0.0383	0.1802
โรงเรียนขนาดกลาง	3.5058			-	0.1419
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.6477				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานในด้านพัฒนางานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างที่คั้นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	4.703	1.568	2.532	.057
ภายในกลุ่ม	322	199.378	.619		
รวม	325	204.081			

จากตาราง 32 พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตอบทบาทของผู้บริหารในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา



ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างทักษะของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพการศึกษาตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	2.964	.988	2.175	.091
ภายในกลุ่ม	322	146.274	.454		
รวม	325	149.238			

จากตาราง 33 พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อบทบาทของผู้บริหารในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. สมมุติฐานของการวิจัย
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

#### 1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.2 เพื่อศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.3 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.4 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียน 4 กลุ่มตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.5 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูในโรงเรียน 4 กลุ่ม ตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

## 2. ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

2.1 ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนงานการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.2 ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.2 ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

## 3. สมมุติฐานในการวิจัย

3.1 ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แตกต่างกัน

3.3 ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แตกต่างกัน

## 4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร เป็นผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 68 โรงเรียน มีผู้บริหาร 201 คน ครู 2342 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 56 โรงเรียน มีผู้บริหาร 132 คน ครู 330 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan การสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนต่าง ๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 456 คน คิดเป็น ร้อยละ 98.70 และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 453 ฉบับ เป็นแบบสอบถามจากผู้บริหาร 127 ฉบับ แบบสอบถามจากครู 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.05 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

## 5. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ มีค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for Windows ดังนี้

6.1. หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

6.2 ทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พิจารณาเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติทดสอบที่ (t - test) แบบ Independent Samples Test

6.3. ทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียน 4 กลุ่มคือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พิจารณาเป็นส่วนรวมและเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : F - test)

6.4. ทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของครูในโรงเรียน 4 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พิจารณาเป็นส่วนรวมและเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : F - Test)

## 7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลดังนี้

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน 4 งาน โดยรวมในระดับมากทุกด้าน ดังรายละเอียดงาน 4 ด้านต่อไปนี้

1) การบริหารงานทั่วไป พบว่าผู้บริหารมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

มอบหมายให้บุคลากรการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียน การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน การบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ภายในโรงเรียน การควบคุมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนการจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในท้องถิ่นการใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน การจัดให้มีการบริการชุมชนด้านข่าวสารทางวิชาการ อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน

2) การพัฒนาด้านวิชาการ พบว่าผู้บริหารมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การจัดทำแผนงานด้านวิชาการ มีการกำหนดบทบาท หน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์คล้องกับสภาพสังคมไทย การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถความดีงามและความรับผิดชอบ ต่อสังคม การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนให้มีหลากหลายสามารถประเมินได้ตามสภาพจริง การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้บริหารมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน การจัดสวัสดิการ



แก่บุคลากร เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการ ทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและผลงานบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

4) การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าผู้บริหารมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรการส่งเสริมฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการเพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน และการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

7.2 ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน 4 งานโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน ดังรายละเอียดงาน 4 ด้านต่อไปนี้

1) การบริหารงานทั่วไป พบว่าครูมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียน การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียน การควบคุมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ภายในโรงเรียน การจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในท้องถิ่น การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน การจัดให้มีการบริการชุมชนด้านข่าวสารทางวิชาการ อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน

2) การพัฒนาด้านวิชาการ พบว่าครูมีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การจัดทำแผนงานด้านวิชาการมีการกำหนด

บทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงามสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนให้มีความหลากหลายสามารถประเมินได้ตามสภาพจริง การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การพัฒนาบุคลากร พบว่าครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและศึกษาคูงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการ ทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและผลงานบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน

4) การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการเพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ  
ธรรมนูญโรงเรียน

7.3. การเปรียบเทียบบทบาทในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ  
การศึกษา พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด  
บุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าคุณภาพปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

7.4. การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารต่อบทบาทในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง  
กับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน พบว่าบทบาทในการบริหารงาน  
ทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาด้านวิชาการและ  
การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe' พบว่า  
การปฏิบัติงานด้านพัฒนาวิชาการและการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ  
กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน  
ขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

7.5. การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อบทบาทในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ  
พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ตามขนาดโรงเรียน พบว่าบทบาทในการบริหารงาน  
ทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนา  
บุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe' พบว่า  
การปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกับโรงเรียนขนาดใหญ่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ  
มีการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

## 8. อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา  
จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 8.1 การศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละงานพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาด้านวิชาการ

2) ครูมีความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานทั่วไป การประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาด้านวิชาการ

จะเห็นได้ว่าทัศนะของผู้บริหารและครูมีความสอดคล้องกันในงานทั้ง 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับได้ตรงกัน แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ได้ให้ความสำคัญทั้ง 4 ด้านเหมือนกัน ดังรายละเอียดการพิจารณาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการประชุมสัมมนาหรืออบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า จะต้องส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของชาติโดยตรง

การพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่าการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการและการประเมินผลงานบุคลากรอย่างมีระบบชัดเจน ผู้บริหารมีการปฏิบัติในลำดับสุดท้าย แสดงว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านนี้น้อย อาจไม่มี

การวางแผนหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจนเป็นที่รู้โดยทั่วกัน หรือไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ขุนพิลึก (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการจัดทำโดยหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน มีการจัดทำระบบข้อมูลที่จำเป็น โดยยึดนโยบายของกรมสามัญศึกษาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ นพมาศ วงศ์โสภณ (2525 : 170) ทำการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ โรงเรียนไม่มีการประเมินกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สำรวจปัญหาของครูอาจารย์เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรและคลาร์ค (Clark, 1970 : 276-A) ได้ทำการวิจัยพบว่าการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนปรับปรุงคุณภาพบุคลากรโดยเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนงานในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานทั่วไป พบว่าผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมากเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักการบริหารตามที่ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2536 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารที่ดีนั้น ต้องให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไรและมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลงานทุกขั้นตอน และธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 55) ได้กล่าวไว้ว่าโครงสร้างขององค์การหมายถึงการจัดเตรียมคนเพื่อให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานทั่วไปตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่าการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน ผู้บริหารมีการปฏิบัติในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับที่นพชัย วัชรธรรม (2532 : 92) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติงานโรงเรียนกับชุมชนน้อยเป็นลำดับสุดท้ายในเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น กรมสามัญศึกษา (2542 : 3) ได้กำหนดเป็นแนวคิดหลักไว้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด



กรมสามัญศึกษา ต้องมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของคนได้ โดยดำเนินการในหลักการที่ว่าให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และกรมสามัญศึกษา (2542 : 43-45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนได้กำหนดคุณลักษณะของชุมชนไว้ว่า ชุมชนต้องให้ความร่วมมือกับโรงเรียน มีสภาพแวดล้อมปลอดภัย ไร่ลพพิช ปลอดภัย เสพติด มีสาธารณูปโภคเพียงพอ และการคมนาคมสะดวก ดังนั้นแนวโน้มการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ชุมชนต้องเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ยึดหลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้จัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะกรมสามัญศึกษา (2529: 21-22) ได้กำหนดกลวิธีการบริหารงานไว้ชัดเจนว่า ส่งเสริมให้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แผนงาน ให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบงานในระดับจังหวัดและให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีแผนพัฒนางานของโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา (2542 : 4) ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ชัดเจน และมีเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจแนวการดำเนินการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดให้มีการประชุมสัมมนาแก่ผู้บริหารโรงเรียนและมีการขยายผลอย่างต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ผู้บริหารมีการปฏิบัติในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีน้อยและขาดการประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ขาดการประสานงานร่วมมือกันในเชิงวิชาการและในบางท้องถิ่นชุมชนยังไม่พร้อม ซึ่งเรื่องนี้คงจะต้องใช้เวลาอีกสักกระยะหนึ่ง จึงจะมีการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม



สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ว่าชุมชนต้องมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเพื่อเข้าสู่คุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนได้

การพัฒนาด้านวิชาการ พบว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานด้านวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจนมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการกำหนดกรอบงานที่ ชัดเจนคือ การควบคุมดูแลเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในด้านหลักสูตร อุปกรณ์การสอน ห้องสมุด การวิจัยค้นคว้า แผนการสอนและการวัดผลประเมินผล

การพัฒนาด้านวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า การส่งเสริมให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการปฏิบัติในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจจะสืบเนื่องจากการะงาน ของผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงานมีมาก หรือขาดผู้มีความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับงานวิจัย จึงมองเห็นเป็นเรื่องยุ่งยากที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในระดับโรงเรียน ในเรื่องการทำวิจัย เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้นี้เป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วน ผู้บริหารต้องพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารยังไม่เป็น ที่พึงพอใจของครู ครูมีความคาดหวังว่าผู้บริหารควรปฏิบัติงานในระดับมากกว่าที่เป็นอยู่

8.2 การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่าผู้บริหารมี การปฏิบัติทั้ง 4 งานคือ การบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ ตั้งไว้การพิจารณาแต่ละงานพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าครูทุกงานและ การพัฒนางานด้านวิชาการอยู่ในลำดับสุดท้าย จากการศึกษาข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2542 (สามัญศึกษาจังหวัด

บุรีรัมย์ 2542 : 114) พบว่าผลการเรียนในรายวิชาหลัก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบด้วยวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกวิชา 1.82 ไม่ผ่านเกณฑ์ 2.00 และผลการสอบข้อสอบกลางของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา 12.72 จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผลการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2542 อยู่ในเกณฑ์ต่ำ สอดคล้องกับที่กรมสามัญศึกษา (2542 : 43-45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่า จุดอ่อนเกี่ยวกับกระบวนการการดำเนินงาน (Process) ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพคือ ไม่นำนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย การสอนไม่น่าสนใจ นอกจากนี้กระบวนการบริหารและจัดการ ยังไม่มีประสิทธิภาพคือ ไม่ใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการไม่เป็นระบบและขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวิชาการอย่างจริงจังโดยใช้ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) และทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ในการบริหารงานเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย

เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

นอกจากนี้ โรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรหรือครู เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั่นคือการทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง ต้องส่งเสริมครู อาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่ง เชสเตอร์ (Chester, 1966 : 28 อ้างอิงในมานพ แก้วขาว : 2536) ได้เสนอแนะไว้ว่า การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นนั้น ต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการอบรม สับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน มีการประเมินและการติดตามผลการปฏิบัติงาน เสนอแนะการปฏิบัติงานโดยไม่ให้เสียกำลังใจ และ Desautel (1978 : 42 - 44) กล่าวว่า ผู้บริหารควรถือว่าการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

8.3 การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติทั้ง 4 งานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

8.4 การเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติทั้ง 4 งานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านโดยรวมไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีแนวทางในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกรมสามัญศึกษาได้มีการกำหนดนโยบาย จุดเน้นและเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนไว้ชัดเจนและผู้บริหารโรงเรียนก็ถือปฏิบัติตามแนวทางของกรมสามัญศึกษาอย่างเคร่งครัด จากการศึกษาความแตกต่างในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารเห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และครูเห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แสดงว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ดังนั้นแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา (2542 : 1) เรื่องการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขตที่มุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดการเชื่อมโยงของการศึกษา เพื่อให้การบริการทางการศึกษาคอบสนองความต้องการได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงและเป็นธรรม และเพื่อยกระดับให้การศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน โดยให้สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างในโรงเรียนในสหวิทยาเขต จึงเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขตจะส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจะมีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ในสหวิทยาเขตเดียวกันให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันยิ่งขึ้น

## 9. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

9.1 กรมสามัญศึกษา หรือสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในโรงเรียน

ตลอดจนกลวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

9.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9.3 สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาด้าน วิชาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้สูงขึ้น

9.4 กรมสามัญศึกษาควรติดตาม เรื่องการปฏิรูปการศึกษา เรื่องการจัดการศึกษา แบบสหวิทยาเขตให้ได้ผลอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุน มีการระดม สรรพกำลังจากทุกส่วนเพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขตมีความคล่องตัว โรงเรียน มีการให้ความช่วยเหลือพึ่งพากันมากขึ้น อันจะเป็นผลให้คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ของแต่ละโรงเรียนใกล้เคียงกัน

## 10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาและวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

10.1 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

10.2 แนวทางการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

10.3 วัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- กรมสามัญศึกษา. (2529). การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- (2538). รายงานผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2527. กรุงเทพฯ : ชุดติมาการพิมพ์.
- (2539). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2539. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- (2541). คู่มือการบริหารงานบุคคล กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา.
- (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.  
(ชุดประกันคุณภาพการศึกษา : เล่ม 1 )
- (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- (2542). รายงานประจำปี 2541 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- โกศล สุวรรณณณี. (2534). การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขนิษฐา มุตตาหารัช. (2538). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิรศักดิ์ จันทร์ช่วงโชติ. (2538). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย อิมมาก. (2537). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. (2541). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และการปรับแผนฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2541-2544). กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย : กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ทวีป สุทธิเวช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศศม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองขาว โคตรโยธา. (2521). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). กลยุทธ์และการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข. (2542). มิติใหม่ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 8 (3-12).
- นพมาศ วงศ์โสภณ. (2524). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพชัย ฐัชรรม. (2532). การบริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ รอดภัย. (2524). โครงสร้างและกระบวนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : โรงพิมพ์อภิชาติการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2541). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์ : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ บุญฤทธิ์. (2536). การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปราโมทย์ เบญจกาญจน์. (2536). เทคนิคการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : วิทยาลัยครูบุรีรัมย์.

- เปลี่ยน พากเพียร. (2537). บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของ  
หัวหน้าส่วนราชการในระดับอำเภอและผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดศรีสะเกษ.  
ปริญญาานิพนธ์ ศศม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). บทบาทใหม่ของโรงเรียนตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ. วารสารวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 10 (2-8).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- เพ็ญศักดิ์ เรือนใจมัน. (2519). งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต  
การศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2529). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พล บุญอยู่. (2537). การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาานิพนธ์ ศศม. (การบริหาร  
การศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิฎก โสธร. (2516). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มาฆะ ผดุงรส. (2539). ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีอยุธยา. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มานพ แก้วขาว. (2536). การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ตามความต้องการของครู  
อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง.  
ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ภาคใต้.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิบัติการศึกษไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มติชน.
- , (2540). รีเอนจิเนียริงระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มติชน.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชา 23301 หลักและระบบการบริหาร  
การศึกษา. สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิสูตร เกษมสุข. (2539). ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดลพบุรี. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

- สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. (2542). คู่มือเรียบเรียงวิทยานิพนธ์. บุรีรัมย์ : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์  
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมบุรณ์ ชวลินธุ์. (2539). การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญาณิพนธ์  
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ๕ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมพร ขุนพิลึก. (2535). ปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ตามทฤษฎีของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์  
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2531). การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ ๕ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ ๕ : วัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ๕ : อักษรสารการพิมพ์.
- สวัสดิ์ อุดมโกชน. (2527). "บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน" ในเอกสารประกอบ  
การสัมมนา. หน้า 7-11. บัดดาณี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สาโรช บัวศรี. (2515). แนวคิดในการบริหารการศึกษา. พระนคร : มงคลการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2539). แผนพัฒนา  
การศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ ๕ : โรงพิมพ์อรรถพลการพิมพ์.
- สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา  
ปีการศึกษา 2542. บุรีรัมย์ : สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.
- สุรัชย์ ชินโย. (2519). งานการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 10.  
ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ๕ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พุฒคำ. (2522). บทบาทของสภาฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ ๕ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ สารธรรม. (2532). ความต้องการในการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- แสงเดือน ประพันธ์. (2537). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
กรุงเทพฯ ๕ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อ่ำรุง จันทวานิชและไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2542). การศึกษา : แนวทางการพัฒนา  
คุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 9 (2-11).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Clark, Allen R. (1970). "A Teacher Evaluation of Select Method of In - service  
Education." Dissertation Abstracts International.(University Microfilms).  
31(1) : 276 - A .
- Desautel, Rodney A. (1978). "Administrative Role Perception of North Dakota  
Elementary - School Principals as related to Selected Dimension of  
Administrative Function" Dissertation Abstracts International. University  
Microfilms International, 39(4) : 42 - 44.
- Good, Carter V. (1973). "Role" Dictionary of Education, 3<sup>rd</sup> ed. New York :  
McGraw - Hill Book Co.
- Male, Travel. And Daresh, John. (1998). **Crossing the Border into School  
Leadership: Experience of Newly Appointed Head teachers in  
England.** (ERIC - CD - ROM. NO EA 028719)
- McCleary, Lloyd E. and Stephen P. Hencley. (1970). **Secondary School  
Administration.** New York Dodd, Mead and Co.
- Patricia, Broadfoot. (1994). **Approaches to Quality Assurance and Control in Other  
Countries.** (ERIC-CD-ROM. NO ED 390958)
- Tony, Townsend. (1996). **Community Perceptions of Self-Managing Schools.**  
Australia : Victoria. (ERIC-CD - ROM.NO ED 398624)

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ 1524.20 / ว 2739

สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

29 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางพยอม พวงประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมศึกษาค้นคว้า

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)

อธิการบดีสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 044 - 611221,617588 ต่อ 174

โทรสาร 044-612858



ที่ ศธ 1524.20 / ว 485

สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ อำเภอมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

6 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน .....

ด้วย นางพยอม พวงประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามที่คณะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมศึกษาค้นคว้า ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)  
อธิการบดีสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 044 - 611221,617588 ต่อ 174

โทรสาร 044-612858



ที่ ศธ 1524.20 / ว 486

สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

6 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางพยอม พวงประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)  
อธิการบดีสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 044 - 611221,617588 ต่อ 174

โทรสาร 044-612858



ที่ ศธ 0840/894

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์  
ถนนนิवास อำเภอเมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

9 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ทุกโรงเรียน

ด้วยสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์แจ้งว่านางพยอม พวงประโคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอแจกแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามที่คณะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาแล้ว อนุญาตให้แจกแบบสอบถามดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ ศรีสว่างรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสตึก รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

งานวิจัย.

โทร 044 - 612408

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน  
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย

นางพยอม พวงประโคน

ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

### 1. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษา

2. แบบสอบถามชุดนี้ต้องการทราบความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขอความร่วมมือให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่ให้มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของโรงเรียน  
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

#### 1. เพศของท่าน

( ) ชาย

( ) หญิง

#### 2. อายุของท่านในปัจจุบัน

( ) 20 – 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี

( ) 51 - 60 ปี

#### 3. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

( ) ครูใหญ่

( ) อาจารย์ใหญ่

( ) ผู้อำนวยการ

( ) ผู้ช่วยครูใหญ่

( ) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

( ) ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

( ) ครูปฏิบัติการสอน

## 4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของท่าน

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
 ( ) ระหว่าง 5 - 10 ปี  
 ( ) ระหว่าง 11 - 15 ปี  
 ( ) มากกว่า 15 ปี

## 5. ขนาดของโรงเรียนของท่าน

- ( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน)  
 ( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 1499 คน)  
 ( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1500 - 2499 คน)  
 ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษา

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความโดยละเอียดและพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามหัวข้อในแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย / ในตารางให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับของการปฏิบัติงานดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก  
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง  
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย  
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ถ้าท่านเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดนโยบายของโรงเรียนในระดับมาก ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 4 ดังตารางข้างล่างนี้

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน		/			

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ก. การบริหารงานทั่วไป(ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)</b>					
1. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน					
2. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียน					
3. การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4. การควบคุมตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
5. การจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียน					
6. การบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ภายในโรงเรียน					
7. การประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ					
8. การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในท้องถิ่น					
9. การให้บริการชุมชนด้านข่าวสารทางวิชาการ อาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์					
10. การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากชุมชน					
<b>ข. การพัฒนาด้านวิชาการ (ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)</b>					
11. การจัดทำแผนงานด้านวิชาการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน					
12. การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน					
13. การส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
14. การบริหารหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม					

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
15. การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหา จัดทำและบำรุงรักษาสื่อการสอน					
16. การส่งเสริมให้มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนให้มีหลากหลาย สามารถประเมินได้ตามสภาพจริง					
17. การพัฒนาระบบจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงาม สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย					
18. การสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานประกอบการในท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
19. การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน					
20. การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
<b>ค. การพัฒนาบุคลากร(ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)</b>					
21. การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม					
22. การยกย่องให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ					
23. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
24. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน					
25. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น บ้านพักครู เงินสวัสดิการ ทุนการศึกษาบุตร ฯลฯ					
26. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
27. การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
28. การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพศึกษาในโรงเรียน					
29. การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เกียรติประวัติและผลงานของบุคลากร					

บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
30. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีระบบชัดเจน					
<b>ง. การประกันคุณภาพการศึกษา(ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)</b>					
31. การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา					
32. การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน					
33. การส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน					
34. การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน					
35. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียน					
36. การส่งเสริมให้จัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน					
37. การส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
38. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน					
39. การส่งเสริมให้มีการการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
40. การสนับสนุนให้มีการสรุปประเมินผลการดำเนินการเพื่อเตรียมการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย





00100

125

139587

ประวัติย่อของผู้วิจัย 371/2011

พ.ศ. 2516

2556

ชื่อ	นางพยอม	พวงประโคน
วันเกิด	วันที่ 1 มีนาคม	พุทธศักราช 2494
สถานที่เกิด	อำเภอประโคนชัย	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 41 หมู่ที่ 5 ถนนชัยศิริ	อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140
	โทรศัพท์ (044) 671230	
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม อำเภอประโคนชัย	จังหวัดบุรีรัมย์ 31140 โทรศัพท์ (044) 671131
	โทรสาร (044) 671484	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2509	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
		โรงเรียนประโคนชัย
		(มัธยมศึกษาตอนต้น)
	พ.ศ.2511	ประกาศนียบัตรการศึกษา
		(ป.กศ.) วิทยาลัยครูนครราชสีมา
	พ.ศ.2517	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.)
		วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัย
		ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
	พ.ศ.2543	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
		สาขาการบริหารการศึกษา
		สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์