



สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

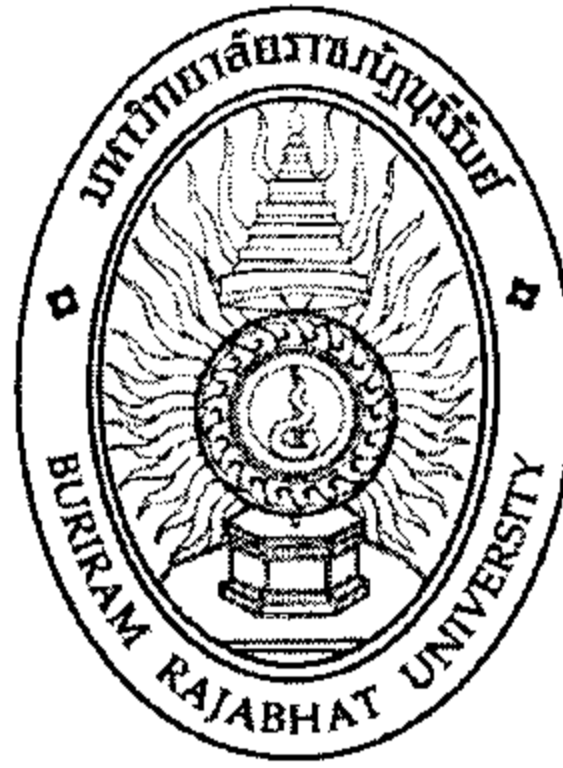
ของ

อุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATES OF SCHOOL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE 1**

Uraivan Viriyakijksomboon

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Education Program in Educational Administration**

May 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	อุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุฑาปะมา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง กาญจนการุณ	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรงซีและมอร์แกน และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารควรมีการสร้างทีมงาน การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง รองลงมาคือ ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและ บุคลิกภาพที่ดี

TITLE States of School Management of School Administrators under Buriram Primary Education Service Area Office 1

AUTHOR Uraiwan Wiriyakijksomboon

ADVISORS Assistant Professor Dr. Siranee Chutopama Major Advisor
Assistant Professor Prakong Kanjanakaroon Co - advisor

DEGREE Master of Education MAJOR Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the states of school management of the school administrators under Buriram Primary Education Service Area Office 1, classified by positions and school sizes. The samples of this study were 83 school administrators and 248 teachers. They were selected through Krejcie and Morgan's sample-size table and the simple random sampling. The research instrument was a 3-parts questionnaire including check list, 5-rating scales and open-ended form with the reliability of 0.98. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t - test, F - test, and Scheffe's Method.

The results of the research were as the following :

1. The opinions of the school administrators and teachers about the states of school management of the school administrators both as a whole and in each aspect were at a high level.
2. The opinions of school administrators and teachers about work performance of school administrators as a whole were not different. When considering at each aspect, the behavior as role a model was different at .05 level of significance while the other aspects was not different.
3. The comparison of the opinions of school administrators and teachers about the states of school management of the school administrators classified by school sizes as a whole were different at .05 level of significance. When considering at each aspect, it was found that the performance of academic activities relating to professional development of academic management development and utilization of administration denotation for enhancing work quality and creative corporations with communities and other organization were different at .05 level of

significance. Otherwise, the conducting and reporting the quality education system and behaving themselves as a good model was different at .01 level of significance. The other aspects were not different.

4. The following were the opinions and recommendations on the aforementioned issue taut were most made by the sumps. The administrators should build the strong teamwork for different aspects & should administration and read decentralization should be supported. In addition, the administrators should behave well in order to be good models in the aspects of morality, ethics, justice and good personality.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุฑาปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง กาญจนการุณ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพันธ์ ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก ในการประสานงาน จัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสาม ท่าน คือ นายณรงค์ ศรีริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกตาเนตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายศักดิ์ชัย สมานชาติ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และนายทะนงศักดิ์ กุลลอยทาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไก่อ (โลกสง่า) ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนบ้านหนองไก่อ (โลกสง่า) และ โรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้ เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัววิริยะกิจสมบูรณ์ และนายอิทธิพนธ์ เอ็มประโคน ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จทุกขั้นตอน

ประ โยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณและแสดงความกตัญญูแก่บุพการี และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย

อุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอ努มติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารการศึกษา	12
ความหมายการบริหารการศึกษา.....	12
ขอบข่ายการบริหารการศึกษา.....	13
การบริหารโรงเรียน.....	15
ความหมายของการบริหาร โรงเรียน	15
ความสำคัญของการบริหาร โรงเรียน.....	15
ขอบข่ายภารกิจการบริหารงาน โรงเรียน	17
บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556	41
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา.....	42
การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน	43
การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ	44
การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....	46
การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงาน ที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	47
การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร.....	48
การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ.....	49
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	51
การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์.....	52
การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	53
การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ.....	54
การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
งานวิจัยในประเทศ	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
สมมติฐานของการวิจัย.....	95
วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตั้งแต่ผู้เชี่ยวชาญ.....	109
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและอำเภอ.....	64
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	64
4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน	72
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน	73
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	74
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน โดยรวมและรายข้อ	75
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยรวมและรายข้อ	76
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยรวมและรายข้อ.....	77
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยรวมและรายข้อ	78
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร โดยรวมและรายข้อ.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ	80
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ	81
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ	82
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยรวมและรายข้อ	83
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยรวมและรายข้อ	84
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านสร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยรวมและรายข้อ	85
4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน	86
4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.17 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเป็นรายคู่	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาเป็นรายคู่	89
4.19 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการพัฒนาและ ใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ เป็นรายคู่	90
4.20 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการดำเนินการและ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เป็นรายคู่.....	90
4.21 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นรายคู่.....	91
4.22 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นรายคู่.....	92
4.23 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร	93

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ในแต่ละประเทศจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่คุณภาพของประชาชน ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพของคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสังคมมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดังกล่าว สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเหมาะสม วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 20)

การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่

ยอมรับ พร้อม ๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชนของสังคมและของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธาความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้ในฐานะผู้ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น ผู้ให้ ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่องสรรเสริญ ประการสำคัญถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อขัดข้องใจ ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญและมีบทบาทในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นผู้จัดการทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความคาดหวังของสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุรุสภาจึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548 ขึ้นมาใช้เป็นฉบับแรก โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2541 และนอกจากนี้ ยังใช้เกณฑ์ดังกล่าวสำหรับการประเมินคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541 : 14) ซึ่งสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ที่กำหนดให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก และหมวด 7 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก

และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วย
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 33 – 35)

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภาจัดทำขึ้นนั้นเป็นการรวบรวมคุณภาพในเรื่อง
คุณสมบัติด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าด้วยกันแล้วจำแนก
พฤติกรรมการกระทำเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย
คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา
ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถ
ปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น
เป็นลำดับ ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านการดำเนินการและรายงานผลการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการร่วมมือกับ
ชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และด้านการสร้างโอกาสในการ
พัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 18)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1 เป็นหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบ
การจัดการศึกษา ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการ
พัฒนาที่จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจัดตั้งขึ้น
เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ
บริหารทั่วไป โดยมีสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์
มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556 นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1 ได้ดำเนินการเรื่อง แนวทางการปฏิบัติสู่เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร
การศึกษา (Educational Manager Qualification : EMQ) โดยกำหนด วิสัยทัศน์และนโยบาย
การจัดการศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นและจริงใจ
ที่จะบริหารการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกับชุมชนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง
เป็นแหล่งเรียนรู้คู่ชุมชน มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
พร้อมที่จะรับการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกได้ (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1. 2554 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะ

และแนวทางการบริหารจัดการที่จะรองรับพันธกิจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีมุมมองหรือความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจประกอบด้วยหลายปัจจัยแต่ความแตกต่างด้านตำแหน่ง ของผู้ปฏิบัติงาน และความแตกต่างด้านขนาดของสถานศึกษาที่จำแนกตามจำนวนนักเรียน อาจเป็น ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามบริบท นอกจากนี้ทั้งสองปัจจัยดังกล่าว อาจมีอิทธิพลร่วมกันในการส่งผลทำให้เกิดสภาพความแตกต่างใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาจึงถือ เป็นข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องตอบสนองเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพซึ่งตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารสถานศึกษาที่บุคลากร ทางการศึกษาสามารถรับรู้และร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลใน การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการยกระดับ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียนซึ่งเป็น เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนก ตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเป็นข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ในการจัดทำนโยบายและวางแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ให้มีคุณลักษณะการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2556 มี 12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 1-35)

- 1.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 1.2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
- 1.3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 1.4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็น

ลำดับ

- 1.6 การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร
- 1.7 การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 1.8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.9 การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 1.10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้
- 1.12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 202 คน และครู จำนวน 2,165 คน รวมจำนวนทั้งหมด 2,367 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครู จำนวน 327 คน รวมจำนวนทั้งหมด 463 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม

1. สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครู

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่เป็นอยู่หรือดำเนินอยู่ในปัจจุบัน ที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556

2. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 เพื่อกำหนดลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 มาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

2.2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายถึง ความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

2.3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาพเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนงานขององค์กร ได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครู

ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

2.5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง การใช้นวัตกรรมในการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2.6 การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การเลือกใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ชักชวน ทำทนาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคน ชื่นชม และศรัทธาในความสามารถของตน

2.7 การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงาน เป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวางไว้หรือไม่ ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชมภาคภูมิใจได้ในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไรและจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

2.8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติเป็น

แบบอย่างที่ดีมีจะนั้นคำแนะนำ ตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยคามพึงพอใจ

2.9 การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้ผู้อื่น ได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

2.10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว นำยังมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

2.11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำปฏิบัติ นำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงาน ได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง คัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระสับความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกๆระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อม

เป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์

3.2 ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาด โรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอชำนิ และอำเภอบ้านด่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

1.2 ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

2. การบริหารโรงเรียน

2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

2.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

2.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงาน โรงเรียน

2.4 บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556

3.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

3.2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา

ของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

3.3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

3.4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

3.5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไป

ลำดับ

3.6 การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

3.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

3.8 การการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.9 การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

3.10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

3.11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

3.12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

ความหมายการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้
 ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 38-39) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาไว้ 2 ประการ
 ดังนี้

ประการที่ 1 การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่
 ถูกต้องจากครูภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการ โดยรัฐ โดยให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ประการที่ 2 กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล
 (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้
 กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ซึ่งได้แก่ครู ในฐานะตัวแทนดำเนินการให้วัตถุประสงค์
 บรรลุผลสำเร็จ

พิฑูรย์ พิลาวัฒน์ (2542 : 13) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง หลักการ
 วิธีการคิด ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาผู้เรียน ให้เจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน ตามที่
 มุ่งหวังไว้ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 36-37) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาได้ให้ความหมายไว้
 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหาร
 เพื่อให้คนกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คน
 กลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

ประการที่ 2 การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนใน
 การให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกัน ทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียน
 และประชาชนทั่วไป

ประการที่ 3 การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้
 เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมืองโดยวิธีการจัดองค์การ การสั่งการ
 การอำนวยความสะดวกตามนโยบายของรัฐ

ประการที่ 4 การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน พัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรมและค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สถิติ กองคำ (2542 : 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จรัส นองมาก (2544 : 93) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

วีรชัย วรรณศรี (2545 : 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ตลอดจนอำนาจของ ดำเนินการด้วยวิธีการที่เหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายคน เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมคุณธรรมและค่านิยม เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2540 : 41) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การผลิต (Production)
2. การประกันการใช้ผลผลิตจากประชาชน (Assuring Public)
3. การเงินและการบัญชี (Finance and Accounting)
4. บุคลากร (Personnel)
5. การประสานงาน (Coordination)

นอกจากกำหนดขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้แล้ว ยังได้กำหนดขอบข่ายของ
พฤติกรรมการบริหารไว้ 9 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Setting Goal)
2. กำหนดนโยบาย (Framing Policies)
3. กำหนดบทบาท (Determining Roles)
4. การประสานงาน โครงสร้างหน้าที่การบริหาร (Coordinating Administrative Function and Structure)
5. การทำงานร่วมกับชุมชน (Working with Community)
6. การใช้ทรัพยากรในชุมชน (Utilizing Community Resources)
7. การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (Involving People)
8. การสื่อความหมาย (Communicating)
9. การประเมินผล (Appraising)

แรมเซเยอร์ (Ramseyer, 1955; อ้างถึงใน ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, 2541 : 37) ได้สรุป
ขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. งานพัฒนาการสอนและหลักการสอน
2. งานบริหารกิจการนักเรียน
3. งานเป็นผู้นำของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
4. งานบริหารบุคคล
5. งานบริหารอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน
6. งานจัดสวัสดิการนักเรียน เช่น การจัดบริการรับส่งนักเรียน เป็นต้น
7. งานจัดระบบบริหารการศึกษาและระบบบริหารโรงเรียน
8. งานบริหารธุรการ การเงิน และบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารการศึกษา
ประกอบด้วย การกำหนด โครงสร้างการบริหารงานตามภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบการ
จัดรูปแบบกระบวนการทำงานในหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรการบริหารและทรัพยากรในชุมชน
รวมทั้งการประสานงานกับชุมชน หน่วยงาน และองค์กรอื่น ๆ

การบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน (School Administration) มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สุรพล สุวดีกุล (2545: 14) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

วีรชัย วรรณศรี (2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

กูด (Good. 1993 : 54) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ 2 ประการ คือ 1. การบริหารโรงเรียน หมายถึง การอำนวยความสะดวก การควบคุมและการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นหลักสำคัญ 2. การบริหารโรงเรียน หมายถึง การควบคุมและการจัดการด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

คเนชวิช (Knezevich. 1992 : 11) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การรักษา การกระตุ้น และการประสานสัมพันธ์พลังของบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ของระบบโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องร่วมมือกับบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศชาติ โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันแนวโน้มในการพัฒนาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก โรงเรียนจึงเป็นหน่วยทางสังคมที่ต้องปฏิบัติการในเรื่องนี้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 3) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของบุคคลทั้งในปัจจุบันและในอนาคตการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างไปจากการบริหารธุรกิจ ผลสำเร็จของการบริหารอาจมองเห็นไม่ชัดเจนนัก เพราะโรงเรียนต้องทำงานด้านพัฒนาคนเป็นปัจจัยป้อนเข้าสู่โรงเรียนมีคุณภาพในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันเกินกว่าจะประมาณได้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 1) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ความสำเร็จในการบริหาร การศึกษาหรือการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้คนในชาติมีคุณสมบัติตามจุดหมายของหลักสูตรนั้น มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของปัจจัยในการดำเนินงาน รูปแบบหรือกระบวนการในการดำเนินการ เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานที่มีความสามารถย่อมส่งผลสำเร็จต่อการบริหารงานของโรงเรียน การดำเนินงานทั้งหลายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและยังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2546 : 13-14) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันของสังคมต้องทำหน้าที่สนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ในการจัดการหรือการบริหาร โรงเรียนถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งของผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการของสังคม และของแต่ละบุคคลประกอบกันเพื่อจะทำให้โรงเรียนของตนมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและอธิบายหน้าที่ของโรงเรียนทั่ว ๆ ไป ไว้ดังนี้

1. สอนองความต้องการของสังคม (Demands of Society) หมายถึง จะต้องพัฒนาคนให้เป็นตามความต้องการของสังคม และมีศักยภาพเพียงพอในการที่จะร่วมกันพัฒนาสังคม และประเทศชาติเป็นลำดับต่อไป
2. สอนองความต้องการของแต่ละบุคคล (Needs of Individuals) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง มีสมรรถภาพทางเศรษฐกิจ มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร โรงเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของบุคคลส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมได้ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศชาติเพื่อการดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับนานาอารยประเทศได้อย่างเข้มแข็งมั่นคง การบริหารโรงเรียนจึงต้องมีขอบข่ายในการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามความคาดหวัง

ขอข่ายภารกิจการจัดการบริหารโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและ กระบวนการจัดการศึกษาของไทย ให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้ สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการของการบริหาร โดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาเพื่อให้สถาน จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนด ขอข่ายการบริหารจัดการศึกษารวม 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 6 – 17) สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กล่าวว่า สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34 (2) เฉพาะ โรงเรียนมีฐานเป็นนิติบุคคล กำหนดให้ สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์และขอข่าย ภารกิจการจัดการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาโดยตรง ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 7 – 9)

1. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.9 การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร
- 1.10 การพัฒนาวิชาการกับสถาบันและองค์กรอื่น
- 1.11 การแนะแนว
- 1.12 การนิเทศการศึกษา
- 1.13 การวางแผนด้านวิชาการ
- 1.14 การจัดการเรียนการสอน
- 1.15 การให้ความเห็นการพัฒนาสาระการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่น
- 1.16 การจัดทำระเบียบด้านวิชาการ
- 1.17 การคัดเลือกแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 10) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของงานวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ คณะครู สถานศึกษา ครอบครัว บุคคล หน่วยงานอย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการในโรงเรียนที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติในการวัดผล และประเมินผล 4) การเรียนการศึกษาวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัย 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา กระบวนการ เน้นแนวการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 9) การส่งเสริมความรู้ทาง วิชาการแก่ชุมชน 10) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร อื่น 11) การพัฒนาการแก้ปัญหา ครอบครั ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 11 – 13) ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ประกอบด้วย

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียน ในการ จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล สำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

2.2 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการจัดการ งบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความอิสระในการตัดสินใจ

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยมีการจัดสรร งบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามมาตรฐานการ จัดการทางการเงิน 7 ด้าน คือ

2.4.1 แผนงบประมาณ

2.4.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

2.4.3 การจัดระบบ การจัดหาพัสดุ

2.4.4 การบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ

2.4.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.4.6 การบริหารทรัพย์สิน

2.4.7 การตรวจสอบภายใน

2.5 มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและ ทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและพัฒนาศึกษา

- 2.6 การจัดตั้งงบประมาณ
- 2.7 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.8 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
- 2.9 การระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารการเงิน
- 2.11 การบริหารบัญชี
- 2.12 การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ ที่ช่วยสนับสนุนให้งานต่างๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี ประกอบด้วย 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานของโรงเรียน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การสำรวจสภาพการใช้งานของวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน 6) การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรการศึกษา 7) การกำหนดระเบียบและการใช้เงินสวัสดิการเพื่อการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 14 – 15) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.4 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ
- 3.7 การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน
- 3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.9 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.10 การลาศึกษาต่อ
- 3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.13 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

- 3.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครู
- 3.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การสั่งพักข้าราชการ การให้ออกราชการไว้ก่อน
- 3.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.18 การอุทธรณ์
- 3.19 การร้องทุกข์
- 3.20 การออกจากราชการ
- 3.21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 3.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.23 การยกเว้นคุณสมบัติ
- 3.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.25 งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการครู 2) การจัดทำกรอบภาระงานของข้าราชการครู 3) การเสนอข้อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและขอเลื่อนวิทยฐานะ 4) การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู 5) การกำหนดหลักสูตร 6) การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของข้าราชการครู 7) การจัดทำระบบข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน 8) การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร 9) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 10) การเป็นคณะกรรมการการรวบรวมข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาการผิดวินัยของบุคลากร

4. การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 16 - 17) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่งาน ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การอำนวยการและประสานงาน
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคท้องถิ่น
- 4.20 งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับงานที่ช่วยสนับสนุนให้ งานต่างๆภายในโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ระบบงานธุรการของ โรงเรียน 2) การวางแผนออกแบบงานธุรการ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) การกำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษา 4) การศึกษาวิเคราะห์ วางแผนออกแบบ โครงสร้างภารกิจของส่วนข้าราชการภายใน 5) การกำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน 6) การบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพ ที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสมพร้อมใช้ประโยชน์ 7) การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะ โนผู้เรียน 8) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และ 9) การส่งเสริมกิจการนักเรียน

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัย สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ คุณภาพของการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะ ครุในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในโรงเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงในการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและขอบข่ายงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ชาอุชัย อัจฉินสมาจาร (2541 : 101 – 104) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย โดยระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องทำให้นุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน ค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ประสานความร่วมมือและก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

2. ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านทางทางเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุด ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น ทำแผนให้สมบูรณ์ ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนให้เข้ากับแผนของประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ ใช้บริการผู้เชี่ยวชาญทำให้นุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน

3. ในด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการจัดองค์การให้มีความสัมพันธ์กัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือโดยกระบวนการแบบประชาธิปไตย เคารพและไว้วางใจบุคลากร

4. ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรในการทำงานดำเนินกิจกรรม โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง ประสานงานและควบคุมทิศทาง การทำงานให้ได้ผลมาก โดยลงทุนน้อยที่สุด เคารพความรู้บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน ทำให้นุคลากรมีความรักและความพึงพอใจในตนเอง สร้างพลังสามัคคี ประสานงานระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ประสานหลักสูตร วิธีการสอน กฎระเบียบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทำให้นุคลากรรับผิดชอบต่องานแก้ไขปัญหาย่างมี

ขั้นตอน เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร หลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเพียงผู้เดียว

5. ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลโดยเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนด ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อใช้ในการแก้ไขบุคลากร ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประเมินเจตคติของประชาชน ประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเอง

มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์ (2543 : 52 – 53) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. พิจารณาและอนุมัติให้มีการจัดกิจกรรมอย่างรอบคอบ กิจกรรมนักเรียนที่จะจัดต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร โรงเรียนอย่างเป็นทางการ

2. จัดเตรียมบุคลากรที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน

3. คัดเลือกครูที่ปรึกษากิจกรรม โดยพิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถมีความสนใจในงานนั้น ๆ

4. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

5. นิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผลกิจกรรมเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
 วิจิตร ศรีสอาน (2543 : 18) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน

4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด

5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย

6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบจัดโปรแกรมการอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของโรงเรียน กอร์ดัน (Gorton. 1983 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ กินาวงศ์. 2542 : 56) ได้สรุป บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

ยุกต์ (Yukl. 1989 ; อ้างถึงใน เสาวนิต เสาธานนท์. 2541 : 36 – 38) ได้สรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมการบริหารออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ อันประกอบด้วยบทบาทที่สำคัญ 11 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship) ได้แก่
 - 1.1 บทบาทการสร้างเครือข่าย คือ การที่ผู้บริหารพยายามเข้าสังคมพบปะ เยี่ยมเยียน ให้ความร่วมมือ ให้ความสนใจ เข้าร่วมประชุม และกิจกรรมทางสังคมที่สำคัญ ๆ
 - 1.2 บทบาทการให้การสนับสนุน คือ การที่ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจ เห็นใจ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.3 บทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน คือ การแก้ไข ความขัดแย้งและสร้างทีมงาน และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล (Giving – seeking Information)
 - 2.1 บทบาทการติดตาม คือ การติดตามดูความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในแต่ละโครงการ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและ โอกาสต่าง ๆ
 - 2.2 บทบาทการให้ข้อมูล คือ การให้ข้อมูล คำปรึกษาที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 บทบาทในการสร้างความชัดเจน คือ การสร้างความชัดเจนในภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงาน รวมทั้งความคาดหวังต่อผลงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Making Decision) ได้แก่

3.1 บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ คือ การเป็นผู้นำในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาว และกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์การ จัดแบ่งทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ ตัดสินวิธีการปรับปรุงผลผลิตและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

3.2 บทบาทในการแก้ปัญหา คือ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ หรือผลของปัญหาต่องาน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา

3.3 บทบาทในการปรึกษาและมอบหมายงาน คือ บทบาทในการไต่ถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เสนอแนะ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ดำเนินการ

4. บทบาทในการใช้อิทธิพล (Influencing People) ได้แก่

4.1 บทบาทในการสร้างแรงจูงใจ คือ การใช้เทคนิคในการมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ค่านิยม และชักจูงให้สนับสนุน ร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

4.2 บทบาทในการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล คือ การยกย่องประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม แสดงการยอมรับและซาบซึ้งในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

นิสวิตซ์ (Knezevich, 1984 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ กินาวงศ์, 2542 : 54 – 56) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้จำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจสามารถเขียนแผนงาน โครงการและการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตและเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้น
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ ไม่ให้เกิดการขัดแย้ง

5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงานและกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตรขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรเปลี่ยนในสถานการณ์ใด และทิศทางใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งในการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

9. บทบาทเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของการขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง โกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาที่มีความหมายกว้างขวางกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหาเป็น

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (Systems Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างการบำรุงรักษา ตลอดจนการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Realtor) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตรของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมา เพื่อแสดงบทบาทนี้

สรุป บทบาทผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีผู้ให้แนวคิดไว้อย่างหลากหลายซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และเข้าใจ และสามารถแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาระหน้าที่ในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับงานการจัดการเรียนการสอนและงานสนับสนุนการเรียนการสอน มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ในระบบการบริหารการศึกษาของไทย การพิจารณาภาระหน้าที่ของผู้บริหารนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในการดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งไว้แล้ว เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ มีภาระหน้าที่ 16 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู [ก.ค.]. 2540 : 8 – 9)

1. วางแผนการปฏิบัติงาน
2. กำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา
3. ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอน และฝึกอบรม
4. จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร
5. จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
6. จัดบริการแนะแนว ห้องสมุด และสื่อทางการศึกษาเพื่อใช้ในสถานศึกษา
7. จัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและท้องถิ่น
8. ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไป เช่น อาคารสถานที่การเงิน พัสดุครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ

9. ควบคุมดูแล ปกครอง จัดระบบงานในสถานศึกษา
 10. กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 11. ติดตามให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน
 12. ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น
 13. ติดตามประสานงานสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในท้องถิ่น
 14. วิเคราะห์วิจัยประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 15. นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
 16. เข้าร่วมประชุมตามที่ได้รับแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545 : 22 – 23) ได้กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนทั้งของภาครัฐ และเอกชนมีบทบาท หน้าที่ดังต่อไปนี้
1. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. เป็นกรรมการและเลขานุการ ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ รวมถึงกรรมการและเลขานุการ ในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน
 3. เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 5. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
 6. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำ นิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงาน ได้รับ
 7. จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
 8. อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
 9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย
- วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์ (2545 : 25) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นโรงเรียนในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้มี

วิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึก ความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างความมีพันธะผูกพัน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 25) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย รวมทั้ง บิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรรัฐและเอกชน ตลอดจน ชุมชน สมาคมในสังคม กอร์ดัน (Gorton. 1983 ; อ้างถึงใน นิพนธ์ กินาวงศ์. 2542 : 58 – 60) ได้สรุปภาระหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ภารกิจด้านการบริหารบุคคล ได้แก่
 - 1.1 กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 จัดดำเนินการคัดเลือกครู อาจารย์และบุคลากรด้านอื่น ๆ
 - 1.3 มอบหมายงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.4 แจ่งวัสดุประสงค์สถานศึกษาให้ครู อาจารย์ทราบ
 - 1.5 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู
 - 1.6 วินิจฉัยหาลักษณะเด่น และลักษณะด้อยในการสอนของครู
 - 1.7 ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
 - 1.8 ประเมินผลการสอนของครู
 - 1.9 ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู
 - 1.10 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
 - 1.11 ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครู อาจารย์
2. ภารกิจด้านกิจกรรมนักเรียน ได้แก่
 - 2.1 จัดบริการแนะแนวนักเรียน
 - 2.2 จัดการปฐมนิเทศนักเรียน
 - 2.3 กำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน
 - 2.4 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักเรียน

โรงเรียน

- 2.5 พัฒนาและประสานงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 2.6 พิจารณาเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ
- 2.7 จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับนักเรียน
- 2.8 รายงานพฤติกรรมของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ
3. ภารกิจด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 3.1 กำหนดนโยบายและมาตรการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
 - 3.2 จัดดำเนินการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
 - 3.3 ช่วยเหลือกิจกรรมของสมาคมครูผู้ปกครอง
 - 3.4 จัดดำเนินการในเรื่องที่ผู้ปกครองมาร้องทุกข์
 - 3.5 เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
 - 3.6 จัดให้บริการแก่ชุมชน
4. ภารกิจด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ได้แก่
 - 4.1 ช่วยเหลือในการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
 - 4.2 ช่วยทำความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร
 - 4.3 จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
 - 4.4 จัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน
 - 4.5 จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการสอน
 - 4.6 ช่วยเหลือในการประเมินผลการเรียน
5. ภารกิจด้านการเงินและพัสดุ ได้แก่
 - 5.1 จัดทำงบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียน
 - 5.2 จัดระบบตรวจสอบภายใน
 - 5.3 จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
 - 5.4 จัดระบบการพัสดุ
 - 5.5 จัดระบบบัญชี
6. ภารกิจด้านอาคารสถานที่ ได้แก่
 - 6.1 จัดวางแผนเกี่ยวกับการใช้สถานที่
 - 6.2 จัดระบบบำรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่
 - 6.3 ดูแลคนงานภารโรง
 - 6.4 จัดระบบการจอบยานพาหนะ

7. การกิจด้านอื่น ๆ ได้แก่

7.1 จัดการประชุมและสัมมนา

7.2 จัดการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

7.3 ประเมินข้อดีข้อเสียของโปรแกรมการสอน

7.4 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การประกวดต่าง ๆ

กีฬา กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

เนเชวิช (Knezevich. 1984 : 27) ได้กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาระกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจนและปฏิบัติตามนั้น
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร
6. กำกับดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร
8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง
10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

เฮอร์เซย์ และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 103) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่ม และกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กรอันประกอบด้วยการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด

3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ

สรุป ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีผู้ให้แนวคิดไว้หลายประการซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของงาน ภาระหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียนงานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้องและเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานในทุกๆ ด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญๆ อันได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2542 : 20)

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารไว้หลายประการ ดังนี้ คือ เป็นคนทันสมัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขวนขวายหาความรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เป็นคนมีเกียรติน่าเชื่อถือ น่าคบเป็นตัวอย่างที่ดีของคนทั่วไป เป็นนักประชาธิปไตย ใจกว้าง รู้จักรับฟังความคิดของคนอื่นส่วนตน มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานสูง มีความสามารถรับผิดชอบหน้าที่ มีความคิดริเริ่มและพลังสร้างสรรค์สูง มีความเป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใส คบง่าย เปิดเผย ไม่ถือตัวมีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความหนักแน่นคิดอย่างมีหลักการมีเหตุผล มีเจตคติยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตื่นตัวต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีความสุขอ่อนโยนและมีมารยาทสังคมดี มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความรู้กว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระเบียบราชการและพิธีการต่างๆ มีความมั่นใจสูงและมีความเป็นตัวของตัวเอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540 : 41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

1. หน้ายิ้ม
2. มือไหว

3. ใจพัฒนา
4. แสวงหาความคิดใหม่
5. ตั้งใจและทำจริง
6. ไม่ชิงหาแต่อาภิส
7. ฟังความคิดของผู้อื่น
8. เร่งรีบกับงานที่ทำ
9. เป็นผู้นำองค์กร
10. อาจหาญต่อกรกับอุปสรรค
11. ไม่ถูกชักด้วยสอพลอ

ธนวัฒน์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2542 : 278 – 280) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

1. ต้องมีความใฝ่รู้อย่างกระตือรือร้น
2. ต้องลงมือกระทำ
3. ต้องมีความมุ่งหวังอันสูง
4. ต้องมีจิตใจหนักแน่นมั่นคงไม่โลเล
5. ต้องมีอัจฉริยภาพแห่งผู้นำ
6. ต้องมีนโยบาย
7. ต้องมีความเฉลียวฉลาด
8. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา
9. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมสูง
10. ต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ และมีความสามารถใช้อยุทธวิธีในการ
จัดการบริหารอย่างพลิกแพลง

จากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในทุกๆ ด้านทั้งด้าน
พฤติกรรมทางกาย วาจา เช่น สมรรถภาพร่างกาย ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจาการแต่งกาย
กิจกรรมทางจิต รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความกระตือรือร้นมีความเป็นประชาธิปไตย มี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ได้ดี เพื่อจะได้เป็นผู้นำพา
บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงาน ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีบารมีโดยมีคุณธรรมและความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีมนุษยสัมพันธ์สูงรู้จักคนมาก สามารถติดต่อสมาคมกับคนอื่น ได้ดีมีความสามารถในการจูงใจให้คนทำงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงานมีความสามารถในการสร้างทีมงาน พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทำงานเป็นทีมหรือคณะได้ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาสร้างน้ำใจและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความสามารถในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมปฏิบัติงาน มีความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ มีรูปแบบการเป็นผู้นำของตนเอง สามารถแสดงบทบาทตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการชี้แนะ แนะนำ และเสนอแนะแนวทางดำเนินงานด้านการศึกษาแก่ผู้บริหารและผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2540 : 18)

3. คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ เทคนิค ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2541 : 6)

1. มีความรู้ความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานของกรม หรือกระทรวงเจ้าสังกัด
5. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาล ปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

4. คุณลักษณะในด้านความสามารถในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ประกอบด้วย มีทักษะในการแสวงหาความรู้ข้อมูลใหม่ๆ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นนักคิดและนักอ่านที่ดี มองการณ์ไกลและสามารถคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนรู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ มีเจตคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน มีความสามารถในการดำเนินงานให้มีข้อมูลในทุกๆ ด้าน ทั้งที่เป็นแนวคิดปัญหาและความต้องการและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของท้องถิ่นหรือส่วนรวมเป็นเป้าหมาย มีความสามารถในการประสานงาน สร้างความร่วมมือและระดมสรรพกำลังตลอดจนทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งการพูดและการเขียนมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงานตลอดจนแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถและทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการดำเนินการประชุม มีความสามารถในการนำหลักการทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ โดยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้วิธีการและสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง มีความสามารถในการเลือกดำเนินงานที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้ มีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดีทั้งการพูดการเขียน และมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2542 : 19)

นอกจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ดังนี้

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 26 – 27) ได้ศึกษาคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์ สรุปได้ดังนี้

1. ความมีวิสัยทัศน์ คนที่มีวิสัยทัศน์คือคนที่มีแผนงานสำหรับอนาคต สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติได้ มองแผนงานไปข้างหน้าและมองย้อนกลับสู่อดีตด้วยยิ่งรู้อดีต รู้ความผิดพลาดมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เข้าใจในทิศทางสู่อนาคตมากเท่านั้น

2. ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ผู้บริหารมืออาชีพใช้ทักษะหลักคือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านกรอบแนวความคิด

ทักษะการนำเสนอความคิดและแสดงตนเป็นแบบอย่าง ในการสร้างการยอมรับในวิสัยทัศน์และค่านิยม การวางตำแหน่ง (Positioning) ขององค์กร การเรียนรู้ การสื่อสารเพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

3. ความมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์เพื่อต่อสู้กับภาระงานที่หนัก ถ้าหากผู้บริหารมีปัญหาสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจก็ตาม คงจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ไม่ดี

วิรัตน์ บัวขาว (2540 : 32 – 33) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ ความรู้ทำให้องอาจ ความรู้คืออำนาจที่แท้จริงของผู้บริหารยุคใหม่ ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหาร ประกอบด้วย ทฤษฎีการวางแผน ทฤษฎีผู้นำ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร จิตวิทยา เทคนิคการบริหาร ความต้องการของมนุษย์ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การวินิจฉัยสั่งการ การบริหารงานบุคคล การแนะแนว การวิจัย การวัดผล ตลอดจนวิชาการใหม่ๆ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสารสิ่งเหล่านี้ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารยุคใหม่

2. ต้องเป็นผู้มีภูมิฐาน ความสง่างามเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การปรากฏตัวในที่ชุมชน รวมถึงการออกกำลังกายการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งเป็นการช่วยให้มีบุคลิกภาพที่ดีแข็งแรง

3. ต้องเป็นผู้มีภูมิธรรม พื้นฐานจิตใจที่มีคุณธรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญมาก เช่น ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคนใจดี ใจกว้างและหนักแน่น เป็นต้น

สุเมธ แสงนิมนวล (2540 : 45 – 53) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ไว้ 4 ประการ คือ

1. คิดกว้าง หมายถึง รู้จักคิด พิจารณา ตัดสินใจ วางแผน มอบหมายงาน และประสานงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 จงคิดอย่างเป็นเจ้าของ คือ เราจะบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ให้คิดว่าเราเป็นเจ้าของแล้วจะทำอย่างไรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้าคิดอย่างนี้แล้ว ก็จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

1.2 จงคิดใหญ่อย่าคิดเล็ก คือ การทำงานเราต้องคิดเกิดความคาดหวังเอาไว้เมื่อผลออกมาจะเท่ากับความคาดหวังพอดี หรืออาจเกิน ไปเล็กน้อย นั่นถือว่าเป็นกำไร

1.3 จงคิดให้กว้างไกลแล้วแปลงไปเป็นแผน คือ ในการที่จะทำอะไรต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะทำให้เป็นคนมีระบบ มีระเบียบ รู้ว่าจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไรกับใคร เมื่อไร

1.4 จงทำปัญหาให้เป็น โอกาส ผู้บริหารต้องรู้จักคิดพลิกแพลงสถานการณ์การทำงานจากเหตุการณ์เสียเปรียบให้เป็นได้เปรียบ หรือจากการเสียโอกาสเป็นได้โอกาส

1.5 จงทำความเข้าใจลำบากให้เป็นความสำเร็จ

1.6 จงทำงานเกินเงินเดือน นั่นคือ จะต้องทั้งคิดและทำอย่างเต็มที่ ท่วมเทพลงกาย พลังใจอย่างที่สุด

1.7 จงลงมือทำเดี๋ยวนี้

2. มองไกล หมายถึง การเป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมองไกลไปข้างหน้า คาดการณ์ล่วงหน้าไว้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ไม่ยึดติดกรอบความเชื่อเก่า ๆ คือ พยายามบริหารตามสถานการณ์

2.2 มองไปข้างหน้า คือ ต้องคิดเสมอว่าอนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไร

2.3 มั่นคิดพัฒนาปรับปรุงอย่าหยุดนิ่ง

2.4 ผลักดันตนเองเข้าไปในสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย คิดใหญ่ มองไกล

2.5 หาผู้คิดมิตรแท้ร่วมกันทำรวมพลัง

3. ใฝ่สูง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีพลังแห่งความอยาก หมายถึงความว่า อยากเป็นอยากได้ อยากไป อยากพัฒนา โดยเฉพาะยกระดับความรู้ของตนเองให้กลายเป็นผู้บริหารยุคใหม่

4. มุ่งความสำเร็จ หมายถึง การตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จไว้ก่อน มีการวางแผน ดำเนินการตามแผน ลงมือทำและทำให้สำเร็จ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 29 – 31) ได้กล่าวถึงผู้บริหารการศึกษามืออาชีพในยุคปฏิรูป การศึกษาว่าควรมีคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. มองกว้าง ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาอาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา อีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบการงบประมาณความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคิดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17 – 18) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์
4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน
5. ประสานสิบทิศ
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. ชูใจเพื่อนร่วมงาน
8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์
10. บริหารแบบมีส่วนร่วม

สตอกคิล (Stogdill, 1948 ; อ้างถึงใน เสาวนิต เสาวนานนท์. 2541 : 77) ได้ศึกษาและสรุปคุณสมบัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. ความพร้อม (Alertness to the Need of Others)
3. ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Task)
4. ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and Persistence in Dealing with Problems)
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

6. ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility)

7. ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a Position of Dominance and Control)

เบอร์นาร์ด (Barnard, 1995 ; อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2529 : 140 – 142) ได้ให้ความเห็นว่าคนที่จะเป็นผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์พิเศษซึ่งจะขาดเสียไม่ได้ 5 ประการคือ

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) ความมีชีวิตชีวาหมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิดปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทานหมายถึง การทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักตลอดเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบากเจ็บช้ำได้โดยไม่ต้องปรึกษาหรือแสดงอาการ ท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น ความคล่องตัวว่องไว แจ่มใสร่าเริง ทำให้ผู้บริหารมีเสน่ห์ดึงดูดใจคน ความทนทานทำให้ผู้บริหารมีโอกาสหาประสบการณ์ได้นาน เรียนรู้ได้ตลอดโดยไม่ต้องหยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์และทำให้ได้รับความสำเร็จได้ง่ายความร่วมมือของบุคคลอื่น ขึ้นอยู่กับความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารด้วยเหมือนกัน ดังนั้นความทนทานจึงเป็นสิ่งจำเป็น
2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้บริหารที่ดีต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจเสมอที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ กระทำได้ดีทันที่
3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสามารถในการ สนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของผู้อื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะ โดยไม่เสีย งาน และรู้จักขีดในอันที่ควร นอกจากนี้ต้องเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดีเข้าใจง่ายตรงไปตรงมา และแสดงความจริงใจของงานออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ชัด
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สถานะทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งอันควรละเว้นผู้บริหารที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่ ให้ดีที่สุดในไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีอุปสรรคหลายประการมาเกี่ยวข้องความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่ จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน
5. ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) ความฉลาดมีไหวพริบจำเป็นที่สุด สำหรับผู้บริหารทุกประเภท ซึ่งจะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเป็นคนที่มีความรู้ดี ฐานะ ฐานะ โยบาย และ วัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการวิธีการบริหารงาน มีความสามารถวินิจฉัยสั่งการ เป็น

คนรอบรู้และสนใจเรื่องต่างๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึ่ระดับ สมองหรือเขาวนั้ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเขาวนั้ปัญญา ย่อมผิดพลาดได้เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารผู้บริหารใน หน่วยงานนั้น ๆ ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ หน่วยงานบรรลุความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ในขณะที่เดียวกันปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานในระดับใดก็ตาม จะต้องพัฒนาคุณลักษณะของตนให้เป็นผู้ที่ขึ้นอยู่ในหัวใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการเป็นผู้นำจะต้องพัฒนาทั้งกิริยาท่าทางการวางตนในสังคม การพัฒนา ศักยภาพทั้งความรู้สติปัญญา อารมณ์และสังคม ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักและศรัทธา ถ้าหาก ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือแล้วเปรียบเหมือนว่างานนั้นบรรลุไปแล้วครึ่งหนึ่ง การเป็นผู้บริหารที่ดีมี คุณภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้ สำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556

คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภาขึ้นในปี พ.ศ. 2556 โดย ยึดถือแนวคิดและความเชื่อที่ว่าผู้บริหารการศึกษาเป็น "ผู้จัดการ" ทางการศึกษาเพื่อให้ครูและ บุคลากร อื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความ คาดหวังของสังคม เกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อ ประเมินตนเองและกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน อัน จะส่งผลดีต่อการพัฒนางานการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหารครู และนักเรียนอย่างเป็น รูปธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 1 – 2)

1. มาตรฐาน ได้แก่ สภาพที่พึงประสงค์ซึ่งระบุถึงสภาพปัจจัย วิธีการดำเนินงานหรือ สภาพผลผลิตที่มีคุณภาพและต้องการให้เกิดขึ้น
2. คำอธิบาย ได้แก่ ข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติหรือรายละเอียดในแต่ละมาตรฐาน เพื่อต้องการชี้แจงและทำความเข้าใจเพิ่มเติม
3. ระดับคุณภาพ ได้แก่ ประเด็นที่ใช้ในการพิจารณาและตัดสินคุณภาพของสภาพหรือ การปฏิบัติในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งกำหนดระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2556 มี 12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 1 – 35)

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มผู้ร่วมงานผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่เสมอ โดย

พิจารณา

- 1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่าง ๆ
- 1.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษาและ

วิชาชีพครู

1.3 การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

- 1.4 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

2.1 การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

2.2 ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

- 2.3 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณา

3.1 การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น

3.2 การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู

3.3 การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอใน
การประชุม อบรม สัมมนา

3.4 การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

3.5 การปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการ
บริหารการศึกษา หมายถึง คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอ
ผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มี
ต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยส่วนรวม

2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของ
บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร
ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับ
ทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ
กับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึง
ต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ
ระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และ
ความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และ
ชุมชนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนา
ความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง

1.2 กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชน

1.3 กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชนทั้งงานทางด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

2.1 การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชน โดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้านในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูผู้เรียน และชุมชน โดยพิจารณาจาก

3.1 กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียน และชุมชน

3.2 กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครูผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรง

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดีผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้าน นั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับคน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 รู้จุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาจาก

- 1.1 ระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายคน
- 1.3 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร เป็นต้น

ระดับ 2 แก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- 2.1 การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
- 2.2 การมอบหมายงานที่ทำทนาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้นๆ
- 2.3 การแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน

ระดับ 3 พัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน โดยพิจารณาจาก

- 3.1 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัยโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาเลือกเป้าหมายที่ทำทนายและเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง
- 3.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน
- 3.3 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำเพิ่มสะสมผลงานของตนเอง
- 3.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน
- 3.5 การแสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะเป็นประจำ

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน

โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กร ได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานโดยพิจารณาจาก

1.1 การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน

1.2 การมีองค์กรประกอบของแผนครบถ้วน

1.3 การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

ระดับ 2 จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน โดยพิจารณาจาก

2.1 การมีแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน

2.2 การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน

2.3 การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

2.4 การเป็นแผนซึ่งใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน

ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจาก

3.1 การเป็นแผนที่มีเป้าหมายท้าทาย

3.2 การเป็นแผนที่มิติศทางการปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดแนว

3.3 การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาได้สอดคล้องกับ

นโยบายสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.4 การเป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า

3.5 การเป็นแผนที่พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงแผนงานต้องมีกิจกรรม สำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็น คุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนว ใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข และข้อจำกัดของ งานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งผู้ร่วมงานทุกคน ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการ บริหารงานได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1.1 ความทันสมัย และมีคุณภาพ

1.2 ความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กร และกิจกรรมการบริหาร

1.3 ความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงาน

และองค์กร

ระดับ 2 ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีคุณภาพอย่าง หลากหลายและผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

2.1 ผู้ร่วมงานองค์กรได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสมและต่อเนื่อง

2.2 ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการ ของผู้ร่วมงาน องค์กร และปฏิบัติได้จริง

2.3 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ
ระดับ 3 คิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษาโดย
ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

3.1 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และ
ตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

3.2 ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3.3 ร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความ
ภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี
คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ หมายถึง นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการ
นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นไปลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ใน
การบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไข
ข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง
ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

6. การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกใช้กิจกรรมการบริหาร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
ของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียร
พยายาม กระตุ้น ชักจูง ทำทาบ ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึง
ควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า
ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมใน การพัฒนางานตามภาวะปกติอัน
เป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชม และศรัทธาใน
ความสามารถของตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยพิจารณาจาก

1.1 การใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน

1.2 การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหาร
และระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง

ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน
ร่วมตรวจสอบประเมินระหว่างปฏิบัติ และปรับปรุงเพื่อนำไปสู่ผลจริง โดยพิจารณาจาก

2.1 การมีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติ

2.2 การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหาร
ที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง

2.3 การประเมินระหว่างการทำงาน

2.4 การปรับปรุงการทำงาน

2.5 ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไข
การปฏิบัติร่วมกัน

ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเอง
ตรวจสอบ ประเมินระหว่างการทำงานด้วยตนเอง และปรับปรุงงานได้เอง จนสามารถนำไปสู่
ผลได้จริงอย่างภาคภูมิใจ โดยพิจารณาจาก

3.1 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน

3.2 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ

3.3 ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลประเมินตัดสินผลระหว่างการทำงาน

ด้วยตนเอง

3.4 ผู้ปฏิบัติกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่เป้าหมาย

ด้วยตนเอง

3.5 ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง

3.6 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร หมายถึง ผู้บริหาร
มีอาชีพเลือกใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร
จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชี้แนะ ทำทนาย
ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วม
พัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ
ได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา
ของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคน ชื่นชม และศรัทธาในความสามารถของตน

7. การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่
แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา
การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่
ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวาง
ไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

ได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมิน ไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติชัดเจนแสดงถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบของงานที่ได้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก

- 1.1 รายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของรายงาน
- 1.2 รายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
- 1.3 ข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ผลกระทบของการปฏิบัติ
- 1.4 หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติ

ระดับ 2 เป็นการรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งแสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชม ภูมิใจ นำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในลักษณะต่างๆ ตามที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริง เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- 2.1 เป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิม ที่เป็นความสำเร็จน่าชื่นชม ภูมิใจ
- 2.2 ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

ระดับ 3 เป็นการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ การปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม จากผลเสียและข้อจำกัดที่พบ และมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาจาก

- 3.1 แนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต
- 3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ คลอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงาน เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวังไว้

อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชมภาคภูมิใจได้ในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้
 อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไรและจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไป
 ใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำ
 ผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วม
 ปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็น
 ขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะ
 ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน
 หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
 ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมความยุติธรรม
 และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการ
 บริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณา

จาก

- 1.1 การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 1.2 การใช้วาจาสุภาพ
- 1.3 การมีความประพฤติเรียบร้อย
- 1.4 การดูแลสุขภาพ
- 1.5 การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
- 1.6 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- 1.7 การมีความยุติธรรมในการบริหาร

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ และแก้ไข
 ข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการ
 บริหาร โดยพิจารณาจาก

- 2.1 การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
- 2.2 การเชิญชวนให้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว
- 2.3 ความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
- 2.4 แบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้อื่นเกิดศรัทธาและปฏิบัติตนตามแบบอย่าง que เลือกสรรแล้วจนเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

3.1 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของ
ผู้บริหาร

3.2 ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่าง
สม่ำเสมอ

3.3 การเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี

3.4 การร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ
วัฒนธรรม

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่
แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี
ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมนั้นคำแนะนำ ตักเตือนหรือการกำกับดูแลของบริหาร
จะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับ
ของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึง
พอใจ

9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบ
สังคมซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาท
หน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนา
สังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมืออาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน
อื่นในการเสนอแนะทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงาน
อื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถพร้อมทั้งยอมรับ
ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็ม
ศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคมนำไปสู่การยอมรับ
และศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กรอื่นๆ และชุมชน ตามที่ได้รับ
มอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1.1 การร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น

1.2 การเสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่น ๆ

1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตาม
ความสามารถ และความถนัด โดยพิจารณาจาก

2.1 การเข้าร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ

2.2 การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน

2.3 การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมใน โอกาสต่าง ๆ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นพัฒนา
การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

3.1 ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา

3.2 การปรับปรุงงานด้วยตนเอง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา

3.3 การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการใน
การพัฒนา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น

3.4 ความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
หมายถึง หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่ง
มีองค์กรอื่นๆเป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาท หน้าที่
ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้
เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมืออาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นใน
การเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น
เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ
รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อ
เสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธา
อย่างภาคภูมิใจ

10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้
ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้านจนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและนำข้อมูล
ข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว นำยังมาซึ่งการยอมรับ และ

ความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการบริหารเช่น ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการนวัตกรรมในการบริหาร และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง สังคม วิถีชีวิต ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

- 1.1 การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- 1.2 การใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และนำมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานได้ โดยพิจารณาจาก

- 2.1 ระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ
- 2.3 การเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับ 3 สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้เป็นปกติวิสัยและสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน และชุมชน ได้อย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจาก

- 3.1 การมีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ
- 3.2 ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน
- 3.3 การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- 3.4 ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการยอมรับของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว นำมายังซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของคุณได้

ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระหว่างความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี โดยพิจารณาจาก

- 1.1 ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน
- 1.2 การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง

ชัดเจน

1.4 การตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ

1.5 ความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์

1.6 การมีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาจาก

2.1 การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม

2.2 การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย แนวทาง

2.3 และการดำเนินงานด้วยกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและ

ร่วมพัฒนาเป็นสำคัญการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมกันสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจาก

3.1 ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน

3.2 การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

3.3 การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำปฏิบัติ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

- 1.1 การมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์และสถานะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ
- 1.2 การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ
- 1.3 การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา
- 1.4 การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนา

ระดับ 2 เตรียมวางแผนแก้ปัญหา วางแผนการเปลี่ยนแปลง และปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน โดยพิจารณาจาก

- 2.1 การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ
- 2.2 การกำหนดทางเลือกหลากหลายที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 2.3 การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก
- 2.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ระดับ 3 ดำเนินกิจกรรมขององค์กร ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยพิจารณาจาก

- 3.1 จัดเตรียมงานด้านอื่น ได้สัมพันธ์ต่อเนื่องและส่งเสริมงานปัจจุบัน
- 3.2 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน
- 3.3 การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม
- 3.4 การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตาม การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปนำเสนอ ดังนี้

ไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ (2550 : 121 – 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540 พบว่า มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 อยู่ในระดับมาก ขนาดโรงเรียนของผู้บริหารไม่ทำให้เกิดความแปรปรวนขึ้นในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยรวมแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหาร การศึกษา โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดกลางกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตภา บุรณเจริญ (2551 : 147 – 151) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหาร ไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหาร ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กรและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ และด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ คุณวุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาปรากฏว่า ขนาดสถานศึกษา มีสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหาร ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 75 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 101 – 103) การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านการจูงใจ จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เชษฐา แสงรัตน์ (2553 : 154) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางการบริหาร ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาชีพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์และด้านทักษะทางการบริหารไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ผู้บริหารมี

ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนมืออาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมาน วรรณคำ (2553 : 88 – 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพ
ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 11 สมรรถนะ ได้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 หน่วย มีความเหมาะสมมาก ถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความ
สอดคล้องอยู่ในระดับสูง และผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่เข้า
รับการฝึกอบรม พบว่า มีความรู้หลังการฝึกอบรม มากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อ
การฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการคิดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการ
พัฒนาการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม 3 เดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กนำความรู้
ความเข้าใจ ไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553 : 75 – 78) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2
ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงพอใจประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้
ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่ประสงค์
ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนก
ตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านทุก
ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาวดี ภาโสสม (2554 : 95 – 97) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากันทรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี
เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านเทคนิคการประชุมและด้านส่วนตัวและครอบครัวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

พาทิน (Patin. 1969 : 1 – 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่ช่วยให้อาจารย์ใหญ่ประสบผลสำเร็จ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เป็นผู้นำในการริเริ่มให้การสนับสนุน ครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้า และให้สมาชิกในหน่วยงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผน และตัดสินใจในการจัดกิจกรรม การบริหารที่ไม่ช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การขาดเหตุผล ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และการขาดการติดต่อ การปรับปรุงการบริหารของผู้บริหาร เรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง มีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ติดต่อกับฝ่ายบริหารให้มากขึ้น

แคมป์เบล (Campbell. 1976 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จขององค์การ พบว่าผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวินิจฉัยตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือปัญหาของหน่วยงาน (Decision Making) 2) การจัดทำโปรแกรมของงานต่าง ๆ (Programming) 3) ทำการกระตุ้นใจผู้ร่วมงาน (Stimulating) 4) ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้ร่วมงานและกลุ่มต่างๆ (Co-ordinating) และ 5) ทำการประเมินผล (Evaluating)

สตอกคิล (Stogdill. 1977 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่องพบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือมีเซาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดีบุคลิกลักษณะผู้บริหารที่ดี จากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม มีจิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาทสังคมดี มีความริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะเป็นผู้ที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของ

ปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดี ที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ 1) ความสามารถ หมายความว่ารวมถึงความสามารถ สถิติปัญญาความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจ 2) ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษา ความรู้ การงาน และการกีฬา 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายามความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด 4) สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคม การสมรสและการเป็นที่นิยมของคนอื่น และ 5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการ และความสนใจตามจุดประสงค์ที่ต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ

เจนนิซิน (Gianesin. 1995 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและการรับรู้ของผู้บริหารดีเด่น ครู และผู้นิเทศก์ของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการเกี่ยวกับโครงการปฏิรูปการศึกษาที่เน้น โรงเรียนบริหารเบ็ดเสร็จ 2) พฤติกรรมและลักษณะที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารต้นแบบ และ 3) ยุทธวิธีเฉพาะที่ของโรงเรียน ซึ่งใช้โครงการดังกล่าวเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้การปฏิรูปโรงเรียนจะเน้นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการแบบเดิมมาเป็นการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้บริหารงาน ผู้นิเทศก์ 4 คน ครู 12 คน ในทุกระดับชั้นของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทุกคนสนับสนุนการใช้โครงการบริหารจัดการในโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จ โดยเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์มากกว่ามีข้อจำกัด โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะเน้นทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกัน เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยไม่เน้นเรื่องลักษณะของเทคนิค และการบริหารจัดการมากนัก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนให้ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร ตามมาตรฐานที่กระทรวงกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร บุคลิกภาพ พฤติกรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กร และการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารต้องมีการปรับแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลได้จริงและรู้จักแสวงหาข้อมูลข่าวสารในการนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากร จำนวน 2,367 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,165 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครูผู้สอน จำนวน 327 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 463 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 – 149) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 แบ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ

2.3 ทำการสุ่มผู้บริหารและครูให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและอำเภอ

ที่	อำเภอ	ประชากร							
		ผู้บริหารสถานศึกษา				ครู			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
1	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	36	68	20	124	218	532	349	1,099
2	อำเภอลำปลายมาศ	26	10	24	60	182	295	241	718
3	อำเภอบ้านด่าน	-	11	-	11	-	159	-	159
4	อำเภอขำนิ	7	-	-	7	189	-	-	189
	รวม	69	89	44	202	589	986	590	2,165

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	
1	ขนาดเล็ก	46	89	135
2	ขนาดกลาง	60	149	209
3	ขนาดใหญ่	30	89	119
	รวม	136	327	463

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2556 มี 12 มาตรฐาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติมาก
3	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	มีการปฏิบัติน้อย
1	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูรรัพย์ เขต 1

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.2 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ

ทฤษฎี แนวคิดและหลักการตลอดจนเกี่ยวกับมาตรฐานผู้บริหาร

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมปัญหาและและความต้องการ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.5.1 นายศักดิ์ชัย สมานชาติ วุฒิการศึกษา ค.ม. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูรรัพย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 นายทะนงศักดิ์ กุลลอยทาม วุฒิการศึกษา ศศ.ม. สาขาการศึกษา การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไก่อ (โลกสง่า) ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นูรรัพย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5.3 นายณรงค์ ศรีริ วุฒิการศึกษา ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกตาเนตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

2.6 ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน มาหาค่า
อำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบ t-test ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้น
ไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 2.66 – 10.69

2.8 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.98

2.9 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการในการเก็บรวม
รวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
เพื่อแจกจ่ายไปยังโรงเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยการจัดส่ง
สอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และติดตามเก็บรวบรวม
ด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 463 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 463 ฉบับ คิด
เป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว
คัดลอกฉบับที่สมบูรณ์

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 100)

4.51- 5.00 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51- 4.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51- 3.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51- 2.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 -1.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้านจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้อัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายชื่อตามวิธีของ t - test มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260)

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

เมื่อ	\overline{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\overline{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มสูงและต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายชื่อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์.

2555 : 310)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยใช้ t-test Independent โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้ F-test (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{\text{within}} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right))}$$

เมื่อ K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n_1, n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 4.1

ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่		
1.1 ผู้บริหาร	136	29.38
1.2 ครู	327	70.62
รวม	463	100.00
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 เล็ก	135	29.16
2.2 กลาง	209	45.14
2.3 ใหญ่	119	25.70
รวม	463	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 463 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 70.62 และผู้บริหาร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังปรากฏในตาราง 4.2 - 4.14 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	3.88	0.64	มาก	7
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	3.88	0.65	มาก	7
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.17	0.56	มาก	4
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.75	0.68	มาก	11
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	4.09	0.57	มาก	6
6. การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	4.31	0.50	มาก	1
7. การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.18	0.56	มาก	3
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	0.65	มาก	2
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.88	0.64	มาก	7
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.88	0.65	มาก	7
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้	4.17	0.56	มาก	4
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	3.75	0.68	มาก	11
รวมเฉลี่ย	4.01	0.51	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน

การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ศึกษาเอกสาร ตำรา นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	3.74	0.84	มาก	4
2. มีส่วนร่วมในประชุม อบรม สัมมนาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและวิชาชีพครู	3.90	0.77	มาก	2
3. เข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือคณะกรรมการขององค์กรวิชาชีพ สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น	3.90	0.78	มาก	2
4. เสนอและเผยแพร่ความรู้ใหม่ ผลงานทางวิชาการทางด้านบริหารการศึกษายู่เสมอ	3.98	0.73	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.88	0.64	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 เสนอและเผยแพร่ความรู้ใหม่ ผลงานทางวิชาการทางด้านบริหารการศึกษายู่เสมอ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อ 2 มีส่วนร่วมในประชุม อบรม สัมมนาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและวิชาชีพครูและข้อ 3 เข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือคณะกรรมการขององค์กรวิชาชีพ สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
5. จัดให้มีกิจกรรมที่สร้างนิสัย สร้างคุณธรรม และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผู้เรียน และชุมชน	3.88	0.79	มาก	3
6. เลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน	3.75	0.77	มาก	4
7. จัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชน โดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม	3.98	0.79	มาก	1
8. จัดกิจกรรมครอบคลุมทุก ๆ ด้านและสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนารอบด้านของครู นักเรียน และชุมชนได้โดยตรง	3.93	0.80	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.88	0.65	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7 จัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชน โดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อ 8 จัดกิจกรรมครอบคลุมทุก ๆ ด้านและสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนารอบด้านของครู นักเรียน และชุมชนได้โดยตรง ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 เลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพโดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
9. ศึกษาข้อมูลบุคลากร ที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานไว้ อย่างเป็นระบบ	4.12	0.73	มาก	4
10. มอบหมายภาระหน้าที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.19	0.69	มาก	2
11. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย	4.25	0.68	มาก	1
12. จัดกิจกรรมเสริมความสามารถของบุคลากร โดยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละ บุคคล	4.15	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.17	0.56	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ 10 มอบหมายภาระหน้าที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ศึกษาข้อมูลบุคลากร ที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงโดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
13. จัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา	3.61	0.86	มาก	4
14. แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายเหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน	3.68	0.82	มาก	3
15. แผนปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย	3.87	0.88	มาก	1
16. จัดทำแผนปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของครูผู้เรียน ชุมชน และหน่วยงาน	3.84	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.75	0.68	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15 แผนปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ข้อ 16 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของครูผู้เรียน ชุมชน และหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 13 จัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
17. เลือกล้อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.75	มาก	4
18. บุคลากรมีส่วนร่วมในการผลิตคิดค้น ปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.68	มาก	2
19. นำนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ	4.09	0.69	มาก	3
20. ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.09	0.57	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20 ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ข้อ 18 บุคลากรมีส่วนร่วมในการผลิตคิดค้น ปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 17 เลือกล้อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
21. ดำเนินการให้มีการปฏิบัติจริง โดยใช้สื่อ เครื่องมือเทคนิควิธีการ บังคับการบริหาร ตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.32	0.64	มาก	2
22. กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.52	0.59	มากที่สุด	1
23. ส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ	4.27	0.66	มาก	3
24. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.12	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.31	0.50	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ข้อ 21 ดำเนินการให้มีการปฏิบัติจริง โดยใช้สื่อ เครื่องมือเทคนิควิธีการ บังคับการบริหาร ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 24 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
25. รายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน	4.05	0.68	มาก	4
26. มีการแสดงเป้าหมายกับระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นถึงการพัฒนาที่สูงขึ้น และบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน	4.29	0.71	มาก	1
27. มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน ที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.19	0.70	มาก	2
28. มีแนวทางในการปรับปรุงงานและข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในอนาคต ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.19	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.18	0.56	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 มีการแสดงเป้าหมายกับระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นถึงการพัฒนาที่สูงขึ้น และบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ข้อ 27 มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน ที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และข้อ 28 มีแนวทางในการปรับปรุงงานและข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในอนาคต ตามสภาพการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25 รายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
29. ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี	4.23	0.67	มาก	2
30. ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ และสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร	4.29	0.73	มาก	1
31. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.14	0.68	มาก	3
32. ให้การเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี ตามโอกาสอันควรอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.67	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.20	0.55	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 30 ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ และสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือข้อ 29 ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 32 ให้การเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี ตามโอกาสอันควรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
33. ร่วมประชุมปรึกษากับชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.74	0.84	มาก	4
34. ยอมรับความสามารถ และความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม	3.90	0.77	มาก	2
35. ร่วมปฏิบัติงานในชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถ และความถนัดอย่างเต็มความสามารถ	3.90	0.78	มาก	2
36. เปิดโอกาสให้ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	3.98	0.73	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.88	0.64	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 36 เปิดโอกาสให้ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อ 34 ยอมรับความสามารถ และความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคมและข้อ 35 ร่วมปฏิบัติงานในชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถ และความถนัดอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ร่วมประชุมปรึกษากับชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
37. มีการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูล ข่าวสาร ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.88	0.79	มาก	3
38. นำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนางานและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	3.75	0.77	มาก	4
39. ติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ ท้นสมัย ท้น โลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล	3.98	0.79	มาก	1
40. เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ	3.93	0.80	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.88	0.65	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 39 ติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรอบรู้ ท้นสมัย ท้น โลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือข้อ 40 เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 38 นำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนางานและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
41. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ	4.12	0.73	มาก	4
42. สนับสนุนบุคลากรที่ประสบความสำเร็จให้มีความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง	4.19	0.69	มาก	2
43. เป็นผู้นำในการพัฒนา และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.25	0.68	มาก	1
44. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่	4.15	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.17	0.56	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 43 เป็นผู้นำในการพัฒนา และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อ 42 สนับสนุนบุคลากรที่ประสบความสำเร็จให้มีความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 41 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
45. ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.61	0.86	มาก	4
46. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต	3.68	0.82	มาก	3
47. ประเมิน และปรับกิจกรรม หรือแผนงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	3.87	0.88	มาก	1
48. มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับบุคลากร และสถานะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	3.84	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.75	0.68	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 47 ประเมิน และปรับกิจกรรม หรือแผนงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ข้อ 48 มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับบุคลากร และสถานะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 45 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ดังปรากฏในตาราง 4.15 – 4.34 ต่อไปนี้

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	4.00	0.66	3.84	0.64	1.89
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	3.98	0.66	3.85	0.64	1.49
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.23	0.59	4.16	0.56	1.01
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.83	0.74	3.72	0.66	1.11
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	4.20	0.55	4.05	0.57	2.02*
6. การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	4.37	0.53	4.28	0.49	1.35
7. การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.34	0.60	4.13	0.54	2.76*
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.39	0.51	4.13	0.55	3.80*
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.00	0.66	3.84	0.64	1.89
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.98	0.66	3.85	0.64	1.49
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้	4.23	0.59	4.16	0.56	1.01
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	3.83	0.74	3.72	0.66	1.11
รวมเฉลี่ย	4.11	0.54	3.98	0.50	2.04*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการ บริหารการศึกษา	4.06	0.59	3.88	0.66	3.76	0.64	4.53*
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และ ชุมชน	3.99	0.59	3.87	0.66	3.83	0.66	1.32
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.24	0.55	4.16	0.57	4.15	0.57	0.65
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.88	0.66	3.73	0.71	3.69	0.63	1.78
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการ บริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง ขึ้นไปเป็นลำดับ	4.26	0.48	4.08	0.58	3.99	0.60	4.66*
6. การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผล ถาวร	4.39	0.52	4.29	0.51	4.28	0.48	1.27
7. การดำเนินการและรายงานผลการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ	4.36	0.57	4.17	0.58	4.07	0.49	5.65**
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.42	0.45	4.20	0.55	4.02	0.55	11.57**

ตาราง 4.16 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.06	0.59	3.88	0.66	3.76	0.64	4.53*
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	3.99	0.59	3.87	0.66	3.83	0.66	1.32
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทาง วิชาการในหน่วยงานของตนได้	4.24	0.55	4.16	0.57	4.15	0.57	0.65
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก สถานการณ์	3.88	0.66	3.73	0.71	3.69	0.63	1.78
รวมเฉลี่ย	4.15	0.46	4.00	0.53	3.93	0.51	3.67*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี
คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ และ ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้
อย่างเป็นระบบ และด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ
เชฟเฟ่ ดังตาราง 4.17 – 4.21 ดังนี้

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.15	4.00	3.93
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.15	0.22*
ขนาดกลาง	4.00		-	0.07
ขนาดใหญ่	3.93			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี
มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	3.88	3.76
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.18	0.30*
ขนาดกลาง	3.88		-	0.12
ขนาดใหญ่	3.76			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.26	4.08	3.99
ขนาดเล็ก	4.26	-	0.18	0.27*
ขนาดกลาง	4.08		-	0.09
ขนาดใหญ่	3.99			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.17	4.07
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.19	0.29**
ขนาดกลาง	4.17		-	0.10
ขนาดใหญ่	4.07			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.42	4.20	4.02
ขนาดเล็ก	4.42	-	0.22**	0.40**
ขนาดกลาง	4.20		-	0.18*
ขนาดใหญ่	4.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ทุกคู่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน
อื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	3.88	3.76
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.18	0.30*
ขนาดกลาง	3.88		-	0.12
ขนาดใหญ่	3.76			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการ
ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ปรากฏตามตาราง 4.23 ดังนี้

ตาราง 4.23 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีการสร้างทีมงานการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง	14	12.61
2. ผู้บริหารควรประพฤติ ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี	13	11.71
3. ผู้บริหารควรติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ ทันสมัย ทันโลก	13	11.71
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผู้เรียน และชุมชนให้มากขึ้น	12	10.81
5. ผู้บริหารควรมานวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา	10	9.01
6. ผู้บริหารควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	8	7.21
7. ผู้บริหารควรมีการจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว รายงานผลให้ชุมชนทราบเป็นประจำทุกปีการศึกษา	8	7.21
8. ผู้บริหารควรมีนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางาน และบุคลากรอย่างเป็นระบบ	8	7.21
9. ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด แผนปฏิบัติการในการพัฒนาการศึกษา	7	6.32
10. ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัญหาและ สามารถแก้ปัญหาได้จริง	6	5.40
11. ผู้บริหารควรมีนำสื่อที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	6	5.40
12. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง	6	5.40
รวม	111	100.00

จากตาราง 4.23 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการสร้างทีมงานการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง (ร้อยละ 12.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรประพฤติ ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี (ร้อยละ 11.71)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร จำนวน 2,367 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,165 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครูผู้สอน จำนวน 327 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 463 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 – 149) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับคำปรึกษา แนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบ t - test ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.66 – 10.69 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนดกรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 463 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้าน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารควรมีการสร้างทีมงานการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง รองลงมาคือ

ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพที่ดี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสอบคัดเลือก การอบรม การศึกษาคูงาน มีความตระหนักเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา ตั้งแต่ปี 2540 ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานที่มีความสามารถย่อมส่งผลสำเร็จต่อการบริหารงานของโรงเรียน การดำเนินงานทั้งหลายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและยังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2542 : 1) และโรงเรียนเป็นสถาบันของสังคมต้องทำหน้าที่สนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ในการจัดการหรือการบริหาร โรงเรียนถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งของผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการของสังคม และของแต่ละบุคคลประกอบกันเพื่อจะทำให้โรงเรียนของเรามีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและอธิบายหน้าที่ของโรงเรียนทั่ว ๆ ไป (สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2546 : 13-14) ผลการวิจัยดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540 พบว่า มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับจิตภา บุรณ์เจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหารไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีรินทร์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กรและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ และด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารและครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านต่าง ๆ และมีเกณฑ์เป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่าง ซึ่ง ชีระ รุญเจริญ (2545 : 25) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย รวมทั้ง บิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรรัฐและเอกชน ตลอดจน ชุมชน สมาคมในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา บุรณเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหารไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านมาตรฐานผู้บริหารไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความแตกต่างกันทางกายภาพไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ และด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553 : 75 – 78) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ (2550 : 121 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร

การศึกษาของคุรุสภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540 พบว่า ขนาดโรงเรียนของผู้บริหารไม่ทำให้เกิดความแปรปรวนขึ้นในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยรวมแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของผู้บริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหาร การศึกษา โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดกลางกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ โดยผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารที่สังกัด โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกงานของโรงเรียน รวมถึงมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเองยึดตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของฝ่ายอื่นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือยอมรับฟังข้อเสนอแนะของฝ่ายต่างๆ อีกทั้งนำความรู้จากประสบการณ์ นำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งพิทुरย์ พิลาวัลณ์ (2542 : 13) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง หลักการวิธีการคิด ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาผู้เรียน ให้เจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน ตามที่มุ่งหวังไว้ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม และยังสอดคล้องกับ วีรชัย วรณศิริ (2545 : 9) ยังได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ (2550 : 121 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540 พบว่า ข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรรณรงค์ กระตุ้นให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2540 ควรจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหาร การศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา

การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู อาจใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาบุคลิกภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากความมุ่งหมายผลการวิจัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงและด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์เป็นด้านที่มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายเหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน
2. ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้
3. ผู้บริหารควรมีการสร้างทีมงานการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมการบริหาร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยชุมชน.
- _____. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : คุรุสภา
- _____. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส นองมาก. (2544). การปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชันเป็นตั้ง.
- จิตภา บุรณ์เจริญ. (2551). สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านมาตรฐานผู้บริหารไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2550). ภาวะผู้นำในองค์การ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- เชษฐา แสงรัตน์. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา) เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). “นักบริหารมีอาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา” วารสารวิชาการ. 4(2) :
15 – 19.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมีอาชีพในยุคโลกาภิวัตน์.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนวัฒน์ ทรัพย์ไพบุลย์. (2542). แนวคิดคุณลักษณะด้านการเป็นผู้บริหาร. กันยายน 19,
2558, จาก <http://www.geocities.com/buucu5231/pattama2.doc>
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2540). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). หลักบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2543). การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. โครงการ
พัฒนาผู้บริหารการศึกษาสำนักงานปฏิรูปการศึกษา: กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์ :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา). (2552). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ (สาขาการบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.
- พิฑูรย์ พิลาวัลย์. (2542). การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานนักเรียนก่อนประถมศึกษา :
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอนุบาลหนองคายสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
หนองคาย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา)
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(สาขาการบริหารการศึกษา) ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ไพฑูรย์ ภาพพิมพ์ใจ. (2550). สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครู
สภา (ผู้บริหารสถานศึกษา) พ.ศ. 2540. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์. (2543). “คุณรู้จักกิจกรรมนักเรียนแล้วหรือยัง”. วารสารวิชาการ. 3(6) :
52 – 53.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2543). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 5.
พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี : สำนักวิทยากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา) นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิรัตน์ บัวขาว. (2540). “ผู้บริหารโรงเรียนยุคโลกาภิวัตน์,” ประชากรศึกษา. 45(6) : 30 – 34.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและ
โรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทรี.
- วีรชัย วรรณศรี. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศศม. (สาขาการบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนิต เสาธานนท์. (2541). ภาวะผู้นำ (Leadership). พิมพ์ครั้งที่ 3. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สถิตย์ กองคำ. (2542). เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2541). เอกสารประกอบชุดฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับสูง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2554). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2556. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ภาโสม. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2540). ทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้บริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บู้คแบงก์.
- สุรัชย์ ทองทวี. (2550). การรับรู้ในการรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพล สุวัตติกุล. (2545). ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2546). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์.

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). “คู่มือการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ.” วารสารข้าราชการครู. 21(1) : 29 – 31.
- อรุณ รักธรรม. (2537). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- Barnard, C. I. (1995). **Organization and Management**. Massachusetts : Massachusetts University Press. np : np.
- Campbell, R. F. (1976). **Administrative Behavior in Education**. New York : McGraw Hill.
- Gianesin, J.R. (1995, February). “Effective Leaders in School-Based Setting (School Reform, Principals),” **Dissertation Abstracts International**. 08 (56).
- Good, C.V. (1993). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill.
- Gorton, R.D. (1983). **School Administration and Supervision**. Dubuque : W.M.C. Brown.
- Hersey, P.& Blanchard, K.H. (1993). **Management Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Practice – Hall:International.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of Public Education**. New York : Haper and Row.
- Krejcie. R.V. & Morgan. D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities.” **Educational and Psychological Measurement**. 80 : 607-610.
- Patin, J. L. (1969 : 1373 – A). The Administrative Behavior of the Junior High School Principal. **Dissertation Abstracts International**. (4) : 1373 – A.
- Ramseyer, J.A. (1955). **Factors Affecting Educational Administration CPEA Series**. Columbus Ohio : Ohio State University.
- Stogdill, R.M. (1948). **Handbook of Leadership : A Survey of the Literature**. New York : Free Press.
- _____. (1977). **Handbook of Leadership ; A Survey of Theory and Research**. New York : Free Press.
- Yukl, G.A. (1989). **Leadership in Organizations**. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศักดิ์ชัย สมานชาติ

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๓/ว๔๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทองศักดิ์ กุศลอยทาม

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ถึง ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๗/ว๔๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณรงค์ ศรีวี

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฉวี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทพิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๔๐๘๖.๒๒๓/ ๒๗๑

โรงเรียนบ้านตะโกตาเนตร ๓๓๙ หมู่ ๓๐
ตำบลปราสาท อำเภอบ้านด่าน จังหวัด
บุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๑/ว๔๒๓ ลงวันที่ ๓๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง ด้วยนางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่องสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นั้น

ในกรณี มีความยินดีร่วมเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย และศึกษาข้อมูลครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ ศรีริ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกตาเนตร



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๔๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศักดิ์ชัย สมานชาติ

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฉวี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

- ๓ - ๓ - ๖

๑๓ ส.ค. ๕๗



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทงศักดิ์ กุศลขยทาม

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฉวี จุฑาประมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ คีอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

- กตญ

19 (ค.ค. ๕๗)



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๓/๖๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดย ผศ.ดร.ศิริราณี จุใจปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการยืมเครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานใบรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๑/ว๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขออนุญาตทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองน้ำ (โคกสง่า)

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดย ผศ.ดร.ศิริราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๑(๓)/วศ๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดย ผศ.ดร.ศิริราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตเคราะห้อนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมส สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๖๒๓ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด
2. การตอบแบบสอบถามของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง จะช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และเป็นข้อสนเทศสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. ขอท่านได้โปรดตอบทุกตอนและทุกข้อ เพราะถ้าตอบไม่สมบูรณ์ แบบสอบถามทั้งฉบับจะใช้ไม่ได้ และผลสรุปการวิจัยจะไม่น่าเชื่อถือ
4. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่
 - 1.1 () ผู้บริหาร
 - 1.2 () ครู
2. ขนาดของโรงเรียน

- 2.1 () ขนาดเล็ก
 2.2 () ขนาดกลาง
 2.3 () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของท่าน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพียงข้อละ 1 ระดับ

เกณฑ์การตัดสินใจ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ประชุมชี้แจง เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ			✓		
00	การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				✓	

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

ข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ 00 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา					
1. ศึกษาเอกสาร ตำรา นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา					
2. มีส่วนร่วมในประชุม อบรม สัมมนาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและวิชาชีพครู					
3. เข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือคณะกรรมการขององค์กรวิชาชีพ สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น					
4. เสนอและเผยแพร่ความรู้ใหม่ ผลงานทางวิชาการทางด้านบริหาร การศึกษาอยู่เสมอ					
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน					
5. จัดให้มีกิจกรรมที่สร้างนิสัย สร้างคุณธรรม และพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผู้เรียน และชุมชน					
6. เลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน					
7. จัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับ กิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผล โดยอ้อม					
8. จัดกิจกรรมครอบคลุมทุก ๆ ด้านและสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนารอบด้านของครู นักเรียน และชุมชน ได้โดยตรง					

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ					
9. ศึกษาข้อมูลบุคลากร ที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ					
10. มอบหมายภาระหน้าที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล					
11. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย					
12. จัดกิจกรรมเสริมความสามารถของบุคลากร โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล					
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง					
13. จัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา					
14. แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายเหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน					
15. แผนปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย					
16. จัดทำแผนปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของครูผู้เรียน ชุมชน และหน่วยงาน					
มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ					
17. เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
18. บุคลากรมีส่วนร่วมในการผลิตคิดค้น ปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
19. นำนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ					
20. ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร					
21. ดำเนินการให้มีการปฏิบัติจริง โดยใช้สื่อ เครื่องมือเทคนิควิธีการ ปัจจัยการบริหาร ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
22. กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน					
23. ส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ					
24. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
มาตรฐานที่ 7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
25. รายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติงานในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน					
26. มีการแสดงเป้าหมายกับระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้ เห็นถึงการพัฒนาที่สูงขึ้น และบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน					
27. มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน ที่แสดงถึงผลและกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
28. มีแนวทางในการปรับปรุงงานและข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ ในอนาคต ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
29. ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี					
30. ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ และ สอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร					
31. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของ ผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
32. ให้การเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี ตามโอกาสอันควรอย่างสม่ำเสมอ					

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์					
33. ร่วมประชุมปรึกษากับชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ					
34. ยอมรับความสามารถ และความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม					
35. ร่วมปฏิบัติงานในชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถ และความถนัดอย่างเต็มความสามารถ					
36. เปิดโอกาสให้ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาคด้วยความเต็มใจ					
มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
37. มีการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูล ข่าวสาร ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
38. นำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนางานและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ					
39. ติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล					
40. เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ					
มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ					
41. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ					
42. สนับสนุนบุคลากรที่ประสบความสำเร็จให้มีความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง					
43. เป็นผู้นำในการพัฒนา และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
44. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่					

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์					
45. ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
46. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต					
47. ประเมิน และปรับกิจกรรม หรือแผนงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ					
48. มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับบุคลากร และสถานะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของท่าน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร
ผู้เรียน และชุมชน

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

.....

.....

.....

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

แบบสอบถาม	ค่า t	แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 1	7.41	ข้อ 26	8.38
ข้อ 2	8.04	ข้อ 27	6.65
ข้อ 3	5.90	ข้อ 28	5.39
ข้อ 4	4.81	ข้อ 29	5.11
ข้อ 5	9.53	ข้อ 30	2.66
ข้อ 6	6.00	ข้อ 31	3.58
ข้อ 7	5.44	ข้อ 32	3.63
ข้อ 8	10.69	ข้อ 33	7.41
ข้อ 9	8.38	ข้อ 34	8.04
ข้อ 10	6.65	ข้อ 35	5.90
ข้อ 11	5.14	ข้อ 36	4.81
ข้อ 12	6.32	ข้อ 37	9.53
ข้อ 13	5.86	ข้อ 38	6.00
ข้อ 14	5.47	ข้อ 39	5.44
ข้อ 15	9.27	ข้อ 40	10.69
ข้อ 16	10.01	ข้อ 41	8.38
ข้อ 17	5.29	ข้อ 42	6.65
ข้อ 18	5.36	ข้อ 43	4.39
ข้อ 19	6.65	ข้อ 44	6.32
ข้อ 20	5.00	ข้อ 45	5.59
ข้อ 21	3.47	ข้อ 46	5.47
ข้อ 22	4.53	ข้อ 47	9.27
ข้อ 23	4.62	ข้อ 48	10.01
ข้อ 24	3.16		
ข้อ 25	6.64		

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9872

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอุไรวรรณ วิริยะกิจสมบูรณ์
วันเดือนปีเกิด	เกิดวันพฤหัสบดี ที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 437/140 – 141 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่ง	ผู้จัดการร้านค้า (อนุสาวรีย์ช้าง ร.1)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ร้านค้า (อนุสาวรีย์ช้าง ร.1) 437/140 – 141 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 โรงเรียนบ้านคลองตะเคียน ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2535 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองบอน ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2541 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอศุลวิทยา” อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2545 ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิทยาการจัดการ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2559 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์