

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

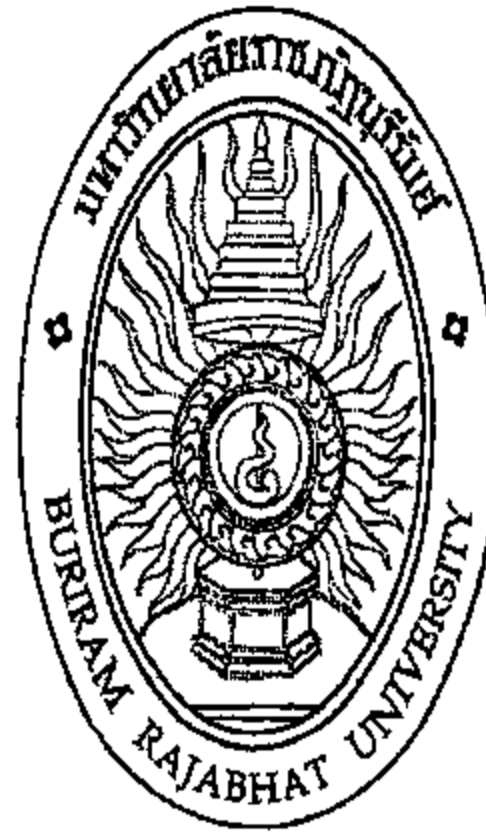
ของ

วันทนีย์ ศรีเมืองแพน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE ADMINISTRATIONAL ROLES OF THE SCHOOL
ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY THE TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER SECONDARY SCHOOL
EDUCATIONAL AREA 32**

Wanthanee Srimueangpan

**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



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ต. หลุยงวันทนี ศรีเมืองแพน
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา บรรณประสิทธิ์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ จารัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... 26 พ.ค 2559 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	วันทนีย์ ศรีเมืองแพน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. นิตยา บรรณประสิทธิ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในกรอบเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่างานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ คือ การบริหารจัดการงบประมาณไม่ทั่วถึงในงานต่างๆ ด้านบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการ และด้านบริหารงานทั่วไป คือ ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้

TITLE	The Administrational Roles of the School Administrators As Perceived by the Teachers in Schools under Secondary School Educational Area 32		
AUTHOR	Wanthanee Srimueangpan		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Sa-nguan Songwiwat	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr. Nitaya Banprasit	Co – advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the administrative roles of the school administrators as perceived by the teachers in schools under Secondary School Educational Area 32 in 4 aspects : academic administration, budget administration, personnel administration and general administration. They were clarified by educational level, working experiences and school sizes. The samples were 345 teachers selected through the table of Krejcie and Morgan, and stratified random sampling by using school sizes. The research instrument was a 3 - part questionnaire including check list, 5 - rating scale, and open - ended form with its reliability value at 0.96. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by independent sample t - test and one way ANOVA and the pair comparisons were tested by Scheffe's method.

The results were as follows :

1. The administrative roles of the school administrator in the opinions of the teacher in school under Secondary School Educational Area 32 as a whole was at high level. When considering each aspect, it was found that three aspects were at a high level and one aspect was at a moderate level with the average mean arrangement from high to low of the aspects as follows : academic administration aspect, budget administration aspect, personnel administration aspect and general administration aspect.

2. The comparative result of the administrative roles of the school administrator in the opinions of the teacher in schools according to the different educational levels as a whole and at each aspect were different at the statistical significance level .01.

3. The comparative result of the administrative roles of the school administrator in the opinions of the teacher in schools according to the working experience as a whole were different at statistical significance level .01. When considering at each aspect, it was found that budget administration aspect, personnel administration aspect and general administration aspect were different at statistical significance level .01, but academic administration aspect was not different.

4. The comparative result of the administrative roles of the school administrator in the opinions of the teacher in schools according to the school sizes as a whole and at each aspect was not different.

5. The opinions and suggestions of the teachers under Secondary School Educational Area 32 showed that the highest score of each aspect were as the following : in the academic administration aspect, the school administrators paid more attentions on the activities than the academic affairs, in budget administration aspect, the budget was not enough for every affairs, in personnel administration aspect, the administrators were lack of supporting and promoting the teachers with academic affairs, and in the general administration aspect, the school administrators should improve the school landscapes for the benefits of learning.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดย ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา
บรรณประสิทธิ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูเกียรติ จารัตน์ กรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์
และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก และประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นายกิตติ บุญเชิด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นางสาวจตุพร แปรไธสง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเคียน อาจารย์
ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 ที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และเพื่อน
ร่วมงานทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของผู้วิจัย ทำให้งานในหน้าที่ไม่มีปัญหาและ
สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา
ผู้ให้กำเนิด บุรพจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

วันทนีย์ ศรีเมืองแพน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	8
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ.....	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	30
ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 99
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	99
สมมติฐานของการวิจัย.....	99
วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	106
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	106
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	121
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือ.....	137
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	150

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน.....	65
3.2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของ โรงเรียน.....	66
4.1 จำนวน และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน.....	73
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	74
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	75
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ.....	77
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	79
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ.....	80
4.7 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	82
4.8 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน.....	83
4.9 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายด้าน.....	85
4.10 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ.....	88
4.12 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	90
4.13 เปรียบเทียบ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมเป็นรายคู่....	92
4.14 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ.....	92
4.15 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล.....	93
4.16 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	94
4.17 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	94
4.18 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานวิชาการ	96
4.19 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	96
4.20 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานบุคคล.....	97
4.21 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	98

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการสำคัญ อันจะทำให้คนมีคุณภาพสามารถแข่งขันได้อย่างรู้เท่าทันและเกิดความยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องให้คนไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีคุณภาพและเป็นธรรมดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในมาตรา 49 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาโดยให้สิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะที่ยากลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 22) โดยรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการปฏิรูปการจัดการศึกษาของประเทศครั้งสำคัญทั้งระบบการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาการให้ มีระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 9) ดังนั้น คุณภาพบุคคลจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา

ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งระ รุญเจริญ (2546 : 5) กล่าวว่าโรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหารต้องใช้ ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงต้องบรรลุผลในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ และ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 235) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่และอำนาจเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลในองค์กรเป็น จำนวนมากที่เกิดความคับข้องใจอันเนื่องจากระบบการทำงานมิได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรม (Merit System) ที่ควรยึดถือก็ไม่ได้นำมาใช้อย่างถ่วงถ่วง กล่าวคือ ตามหลักการ พฤติกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำเป็นต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่าง

เครื่องครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นเช่นนั้นแต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมือง พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ การแสวงหาอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัย การสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าคนมีอำนาจ และใช้อำนาจที่สอดคล้องกับการกิจและสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961 : 236 ; อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550 : 41) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมมีความต้องการอำนาจเพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นจะเห็นว่า โรงเรียนจะต้องอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเท่ากับว่าการบริหารการศึกษายังไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริง ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารและครูน่าจะต้องการความเป็นอิสระในการบริหารงานมากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวสามารถบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งในมาตรา 39 ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 20) ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของตนเองตามที่กฎหมายกำหนด โดยที่สถานศึกษาจะมีอำนาจเบ็ดเสร็จในตัวเอง ตามแนวคิดการบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน (School – based Management : SBM) สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ โรงเรียน (สัจฉญา พันธุ์ไชย, 2545 : 2) และคุณภาพของสถานศึกษาเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งที่สังคมไทยกำลังให้ความสำคัญในอันดับต้นๆ กระทรวงศึกษาธิการกำลังพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาด้วยการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขวิกฤตในเรื่องคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังเช่น รัญจวน อินทรกำแหง (2537 : 57 ; อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543 : 79) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับ

มีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ ตั้งแต่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการเพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีจำนวน 66 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2555 : 3) มีการบริการการจัดการศึกษาตามภารกิจที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เนื่องจากการบริหารงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ดังนั้น ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและแสดงบทบาทในการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักการบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนจะเจริญก้าวหน้ามากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ด้วยเหตุดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ว่ามีทัศนะอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและจัดการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. การวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้นำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงาน
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาทั่วไป นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองในการบริหารงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้นุ่งศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 32)

- 1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 66 แห่ง มีครูทั้งหมด จำนวน 3,069 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2555 : 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ครู จำนวน 345 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.4 การบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคมด้วย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือการกระทำกิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและภายนอกตามมาตรฐานการศึกษา และมีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ การวัดผลประเมินผล ที่ทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดตามที่กำหนด

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การจัดตั้งงบประมาณที่ทางราชการจัดสรรให้ และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตลอดจน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณ รวมถึงการพัฒนาอบรมผู้ได้บังคับบัญชา การให้ขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้โทษแก่ผู้ประพฤติผิดกฎระเบียบขององค์กร

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพเป้าหมายที่กำหนดไว้ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการผู้อำนวยการ สถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้นำในการจัดระบบและแผนงาน ควบคุมการดำเนินงานและ บริหารงานต่าง ๆ ตามภาระงานของสถานศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

4. ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกรู้คิดหรือการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกเป็น

6.1 ปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

7.1 น้อยกว่า 5 ปี

7.2 5 – 10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี

8. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ประกอบด้วย

8.1 ขนาดเล็ก จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

8.2 ขนาดกลาง จำนวน นักเรียน 500 – 1,499 คน

8.3 ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน

8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

9. สหวิทยาเขต หมายถึง การรวมกลุ่มโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความทั่วถึง ความเท่าเทียมกัน สิทธิและโอกาสของเด็กเป็นสำคัญ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แบ่งสหวิทยาเขตออกเป็น 9 สหวิทยาเขต ได้แก่

9.1 สหวิทยาเขตกระถัง

9.2 สหวิทยาเขตนางรอง

9.3 สหวิทยาเขตประโคนชัย

9.4 สหวิทยาเขตพุทไธสง

9.5 สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์

9.6 สหวิทยาเขตลำปลายมาศ

9.7 สหวิทยาเขตละหานทราย

9.8 สหวิทยาเขตสตึก

9.9 สหวิทยาเขตหนองกี่ – หนองหงส์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนะ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
5. ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ดังนี้

ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” เป็นคำที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ การกระทำของมนุษย์ที่อยู่ในสังคม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ปราโมทย์ คล้ายศิริ (2545 : 13) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามหน้าที่หรือตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นที่รู้เห็นของบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้

สนธยา พลศรี (2545 : 125) กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

อาคม วัดไชยสง (2547 : 71) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คนงาน ภารโรง ก็จะแสดงบทบาทไปตามที่ตำแหน่งดังกล่าวต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง

สำเริง กล้าหาญ (2549 : 7) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แนวทางของการแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคม ทางหน้าที่การงาน ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สินธร คำเหมือน (2550 : 7) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่คาดหวังหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และได้แสดงออกตามบทบาท

สรรเสริญ โปรงจันทร์ (2553 : 15) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกล้าแสดงออก การมีส่วนร่วมโดยการแสดงความคิดเห็นที่ดีและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 648 - 649) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบท การทำตามบท โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2554 : 10 ; อ้างถึงใน บุญตา ใต้เลิศ. 2550 : 12) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวังของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ก็หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น

บทบาทที่เกิดขึ้นในสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคมด้วย โดยบทบาทจะมีความสัมพันธ์กับสถานภาพ ด้วยเหตุที่บทบาทเป็นการกระทำตามสถานภาพของบุคคลและสถานภาพทำให้ทราบว่าแต่ละบุคคลควรจะมีบทบาทอย่างไร ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552 : 1158 - 1159) ได้ให้ความหมายของสถานภาพไว้ว่า สถานภาพคือ ฐานะตำแหน่งหรือเกียรติยศของบุคคลที่ปรากฏในสังคมและสิทธิหน้าที่ตามบทบาทของบุคคล สอดคล้องกับที่ งามพิศ สัตย์สงวน (2543 : 12) ได้อธิบายถึงลักษณะของสถานภาพไว้ว่า สถานภาพมี 2 ประเภท คือ สถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิดและสถานภาพที่ได้มาด้วยความสามารถ

สถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิดหรือสถานภาพที่ติดตัวเรามาเป็นสถานภาพที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มที่เราเลือกไม่ได้ เป็นสถานภาพหรือตำแหน่งที่ได้มาตั้งแต่เกิด ส่วนสถานภาพที่ได้มาด้วยความสามารถ เป็นสถานภาพที่ไม่ได้มาตั้งแต่เกิดแต่ได้มาภายหลัง สถานภาพประเภทนี้มักได้มาเพราะความพยายาม ความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากต่าง ๆ มีการฝึกฝนเป็นเวลานานและได้มาจากการแข่งขัน สถานภาพและบทบาทจึงมักจะเป็นของคู่กัน โดยบทบาทเป็นการทำตามสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งสิทธิ คือ สิ่งที่เขาพึงได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ และหน้าที่ คือ สิ่งที่เขาต้องทำในฐานะที่ครองตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ บทบาทจึงเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่เขาทำในตำแหน่งที่เขาครองอยู่ บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับสถานภาพในลักษณะที่บทบาทเป็นการกระทำตามลักษณะของสถานภาพ กล่าวคือ การที่บุคคลจะมีบทบาทอย่างไรมันขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพอย่างไรด้วย

ไมเคิล (Michael. 1998 : 150) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ตนคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือในองค์กรจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ

โคเฮน (Cohen. 1979 : 35 - 36) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติ และยังให้คำอธิบายเรื่องความหมายซึ่งสรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed Role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ และส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ
2. บุคคลไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทถือว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกในสังคม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคมด้วย บทบาทจะมีความสัมพันธ์กับสถานภาพ โดยสถานภาพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิด และสถานภาพที่ได้มาด้วยความสามารถ

ประเภทของบทบาท

บุคคลในสังคมจะแสดงบทบาทต่าง ๆ แตกต่างกันไป โดยที่การแสดงบทบาทของบุคคลจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น จึงมีผู้แบ่งลักษณะและประเภทของบทบาทไว้ ดังต่อไปนี้

มัลลิกา ต้นสอน (2548 : 6 – 8) กล่าวว่า ประเภทของบทบาท (Role) คือ รูปแบบของ พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงออกตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานภาพ (Status) ของเขา ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เหมาะสมกับสถานะของตนและ ความคาดหวังของสังคมเพื่อนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและ Mintzberg ได้แบ่ง บทบาททางการจัดการ (Managerial Roles) ของผู้จัดการออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม ได้แก่

1. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Role) หมายถึง บทบาทที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้จัดการจะทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย

1.1 บทบาทการเป็นตัวแทนขององค์การ (Figurehead Role) ผู้จัดการจะทำหน้าที่ เป็นผู้แทนขององค์การในพิธีการ

1.2 บทบาทการเป็นผู้นำ (Leader Role) เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการชี้นำ การกระตุ้นและการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ

1.3 บทบาทการประสานงาน (Liaison Role) ในการติดต่อและประสานงานกับ บุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น ตัวแทนของรัฐ ท้องถิ่น กลุ่มผลประโยชน์และสมาคมการค้า

2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Role) หมายถึง บทบาทที่ผู้บริหาร จะต้องสรรหารวบรวม ประมวลและกระจายข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับองค์การ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสารภายในและระหว่างองค์การมีความถูกต้อง ชัดเจนและ เชื่อถือได้ นั่นคือ บทบาทผู้ติดตามข้อมูล (Monitoring Role) ผู้จัดการสมควรจะต้องเป็นตัวกลาง ในการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร ระหว่างภายในและภายนอกองค์การ โดยผู้จัดการจะคอย ติดตามตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับองค์การ เพื่อที่จะมีข้อมูล ที่เหมาะสมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาของธุรกิจ

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) หมายถึง บทบาทการเป็นผู้วิเคราะห์ กำหนดสมมติฐาน ประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงและตัดสินใจเลือกโอกาสหรือแก้ปัญหา ต่าง ๆ ขององค์การ บทบาทด้านการตัดสินใจประกอบด้วย

3.1 บทบาทผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Role) ผู้จัดการจะต้องเป็นผู้คิดหา วิธีการ และแนวทางใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนกล้าทดลองนำ ความคิดสร้างสรรค์มาปฏิบัติ เพื่อให้้องค์การพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืนมากขึ้น

3.2 บทบาทนักแก้ปัญหา (Disturbance Handler Role) ผู้จัดการจะต้องเป็นผู้แก้ปัญหาหรือเป็นคนกลางในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกับองค์กร เนื่องจากผู้จัดการจะเป็นทั้งผู้นำ และผู้มีอำนาจในหน่วยงาน วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจของผู้จัดการจึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงาน โดยจะแสดงความคิดเห็นและช่วยตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3 บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator Role) ปกป้องกิจการและหน่วยงานต่าง ๆ จะมีทรัพยากรทางการจัดการ (Management Resources) ได้แก่ คน (Man) เงินทุน (Capital) วัสดุ (Materials) วิธีการ (Method) และเครื่องจักร (Machine) หรือที่เรียกว่า 5Ms ในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและป้องกันไม่ให้เกิดการแข่งขันชิงทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน

3.4 บทบาทนักเจรจาต่อรอง (Negotiator Role) เป็นผู้แทนที่มีอำนาจตัดสินใจในการเจรจาต่อรองและประสานผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งอาจจะเจรจากับบุคคลภายนอกหรือสมาชิกภายในองค์กร เนื่องจากผู้จัดการจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด

งานง อดิวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2545 : 37 - 38) ได้กล่าวถึงลักษณะของบทบาทไว้

3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้มีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำ แต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้
2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ที่คาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม เช่น การกดดันของกลุ่มต่าง ๆ และบทบาทที่กระทำจริงอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ก็ได้

บลูมและเซลนิก (Broom & Selnick. 1977 : 34 - 35) กล่าวว่าประเภทของ บทบาท มี 3 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทในอุดมคติ (Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง
2. บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่า ควรจะกระทำหน้าที่ของตำแหน่ง โดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อความคาดหวังตลอดจนความกดดัน และ โอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ลินตัน (Linton. 1998 : 23 ; อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน. 2545 : 10) เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่ทำให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (Status) และบทบาท (Role) ของฐานะตำแหน่งนั้น ลินตัน กล่าวว่าไว้ว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น (Reciprocal Behavior) ถ้าหากคนไม่มีการกระทำตอบโต้ แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง และบทบาทจะไม่เกิดขึ้น ลินตันเห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรม หมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในรูปแบบหนึ่ง (A Particular Pattern) ซึ่งจะเป็นเครื่องที่กำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่าจะมีการทำหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้นตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่คู่กับบทบาท นอกจากนั้นลินตันยังได้จำแนกชนิดของฐานะตำแหน่งออกเป็น 2 ชนิด

1. ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยกำเนิด (Ascribed Status)
2. ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยการกระทำ (Achieved Status)

อัลพอร์ท (Allport. 1973 : 181-184) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับประเภทของบทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคมและโดยสถานภาพที่บุคคลนั้น ๆ ครอบงำอยู่
2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเอง ว่าควรมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมี

ความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ก็เพราะว่าบุคคลอาจไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ (Role Conflict) หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เข้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้เพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง

ความสำคัญของบทบาท

บทบาทมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่มีผลกระทบ มีคุณค่า หรือมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เริ่มตั้งแต่เกิดมาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ล้วนมีบทบาทแตกต่างกันไปหลายสถานะ นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยา ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทไว้ ดังนี้

นิวซ์เซวิก สเตเฟน เจ (Knezevick, Stephen J. 2542 : 23 – 25 ; อ้างถึงใน ชาญ สีหาราช. 2542 : 35) ได้กำหนดความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ตัดสินใจต่อการบริหารงานในสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาคิดต่อ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาคิดต่อ และประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและ การพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้าน วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพย์สินสิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูง
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงาน และ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดการและ พิธีต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานที่
17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำใน การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้ง การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า บทบาทมีความสำคัญต่อสถานภาพ การดำรง ชีวิต การดำเนินกิจกรรมของสังคม การสร้างองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านหน้าที่ของเพศ ความเกี่ยวพันทางเครือญาติ ความเกี่ยวข้องทางสังคม การดำเนินอาชีพ ความเป็นผู้นำขององค์กร ความสำเร็จขององค์กร และความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ ล้วนแต่เกิดจาก ความสำคัญของบทบาท

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทได้มีนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาและผู้รู้ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

1. ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton

ลินตัน (Linton, 1998 : 23 ; อ้างถึงใน สุภา สกุดเงิน, 2545 : 17) กล่าวว่าไว้ว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2. ทฤษฎีกระบวนการระบบสังคมของ Getzels และ Guba

เกทเซลและกูบาร์ (Getzels and Guba, 1968 : 56 ; อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2547 : 147 - 149) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า ในระบบสังคมหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension)

1.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1.1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่างๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

1.1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

1.1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

1.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

1.2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

1.2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมี ธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

1.2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบัน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะ ความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคน ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

3. ทฤษฎีบทบาทของ Parson

พาร์สัน (Parson. 1968 : 64 ; อ้างถึงใน สักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 13) มีความเห็น เช่นเดียวกับ Linton ว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทของบุคคลเป็นสิ่งที่มียู่แล้ว บุคคลผู้อยู่ในฐานะ ตำแหน่งย่อมจะทำหน้าที่ที่จะให้ฐานะตำแหน่งนั้นมีบทบาทไปตามแบบฉบับ นอกจากนี้ Parson ยังถือว่าระบบของสังคมคือระบบของการปฏิบัติต่อกัน (Social Actor) ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะ บุคลิกภาพ เป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งที่มีความสอดคล้อง เช่นเดียวกับ บุคลิกภาพผู้เป็นเหตุทักคะตะ ในทางพฤติกรรมของคนซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกจริงของคน

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า บทบาท เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้น ๆ มีหน้าที่ต้อง ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละ สถานภาพ การแสดงบทบาท จะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่ง ๆ บุคคล อาจจะต้องแสดงบทบาทมากมายเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสังคมความเป็นอยู่นั้นเอง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ หลายประการพอสรุปได้ ดังนี้

นวลจิตต์ เขวกีรติพงษ์ (2545 : 48 - 53) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ว่ามีบทบาทที่สำคัญ คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร จัดการแบบเดิมที่เคยใช้เพื่อตอบรับกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหาร จัดการที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความต้องการความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน วิสัยทัศน์นี้จะส่งผลให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรม การบริหารให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายโอนไปถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลาค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่นแต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้ หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตร ซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้ลึก จากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชา ดังนั้น หลักสูตรบูรณาการจึงเป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ แหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องจริยธรรม ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล ห้องครัว เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้ มีอยู่ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้ว หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ มีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งมีการแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของครู ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุน จัดให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ทำทลายความสามารถของครูในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้นให้ครูมีโอกาสฝึกทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองและนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการวิจัยว่าการวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อนก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกันในเบื้องต้นก่อน

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับการบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษาและการซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งบประมาณนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับบริการ ซ่อมแซมอาคาร สถานที่ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรบูรณาการ การเขียนแผนการสอน และการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน

6. การเผยแพร่ผลงาน การเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะช่วยจูงใจให้ครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ผลงาน การประชาสัมพันธ์ผลงานทางวารสารของโรงเรียน การประชุมผู้ปกครอง การประชุมกลุ่มโรงเรียน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์การสอน การจัดห้องเรียนที่เป็นตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่และ การใช้โรงเรียนเป็นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. การให้ขวัญกำลังใจ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ซึ่งอาจจะดำเนินการหลายรูปแบบ เช่น การแสดงความสนใจอย่างแท้จริงของผู้บริหาร การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การให้วุฒิบัตรหรือโล่รางวัล การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา การส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม การยกย่องให้เป็นครูดีเด่นการจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

8. การสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมนิเทศ เพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

8.1 การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศ การเรียนการสอน

8.2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

8.3 การดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ บริการด้านการสอน การสังเกตการสอนของครู การสาธิตการสอนและกิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น

8.4 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

9. การกำกับ ติดตามและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการกำกับติดตามและประเมินผล ดำเนินการได้ดังนี้

9.1 การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.2 การวางแผนกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.3 การดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.4 การสรุปผลการดำเนินการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 20 – 22) กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมักเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of management) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ประกอบด้วย

1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์กร

1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์

1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

1.6 การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้

1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การประกอบด้วย

2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ
 2.2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่
 2.3 การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน
 2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน
 2.5 การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง
 เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้

2.6 การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่
 2.7 การทบทวนและการปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์
 เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
 2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง
 2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์
 2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ
 2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา
 2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ
 2.13 การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ เมื่อ
 สถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
 2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่าง
 ทั่วถึง

3. การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำ
 ความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของ
 ผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำ (Leading) จะช่วยให้งาน
 บรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและใจผู้ใต้บังคับบัญชา การนำประกอบด้วย

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ
 3.2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ
 3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับ
 มาตรฐานของการปฏิบัติงาน
 3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน
 3.5 การยกย่องสรรเสริญและการดำเนินคดีอย่างยุติธรรมและถูกต้อง

เหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสาร เพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิธีของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่ง ที่จำเป็น หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไข เพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ การควบคุมประกอบด้วย

4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขความบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และ ผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

สุพล วังสินธ์ (2545 : 16 – 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจทำ
9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แก้วดา ไทรงาม และคณะ (2548 : 109) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำทุกระดับในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำควรพัฒนาบทบาทของตนเองใน 3 สภาวะด้วยกัน คือ

1. บทบาทของนักออกแบบ (Designer) คือ ผู้นำมีหน้าที่ในการออกแบบองค์กร คือ การออกแบบแนวคิดของจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาการเป็นบุคคลที่เป็นเลิศให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาการมีโลกทัศน์ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับความคิดที่เป็นระบบ โดยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของคนในองค์กร โดยจะต้องออกแบบให้สอดคล้องกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของคนให้มากที่สุด

2. บทบาทของครูผู้สอน (Teacher) ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการช่วยพัฒนาโลกทัศน์ (Mental Models) ให้เกิดโครงสร้างการคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Structure) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร

3. บทบาทที่ดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนทุกวิถีทาง (Steward) ไม่ว่าจะเป็นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการทำให้พนักงานในทีมเรียนรู้ หรือผู้เชื่อมต่อความรู้จากคนนอกองค์กร หรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้เกิดเครื่องมือ หรือวิธีการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายหรือภารกิจขององค์กรด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน

พจน์ สะเพียรชัย (2548 : 15 ; อ้างถึงใน หวน พินรุพันธ์. 2549 : 33 – 34) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับผู้บริหารว่าควรมีบทบาทหน้าที่ 6 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. เป็นผู้ออกแบบ (Designer) คือออกแบบวิธีคิด ออกแบบองค์กร ออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ
2. เป็นผู้ให้บริการ (Steward) คืออำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการความช่วยเหลือ ลงไปคลุกช่วยเหลือทุกอย่าง
3. เป็นครู (Teacher) คือเป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง
4. เป็นผู้สอน (Instructor) คือสอนการทำงานแก่ลูกน้อง
5. เป็นผู้ฝึก (Coach) หรือเป็นโค้ช เช่น ผู้ฝึกหรือ โค้ชคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้
6. เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คือให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 17) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (Mentor roles) บทบาทนี้ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ

- 1.1 เข้าใจตนเองและผู้อื่น
- 1.2 สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2. บทบาทในการอำนวยความสะดวก (Facilitator roles)

- 2.1 สามารถสร้างทีมงาน
- 2.2 ใช้การมีส่วนร่วม
- 2.3 การบริหารความขัดแย้ง

3. บทบาทในการติดตามผล (Monitor roles)

- 3.1 ติดตามผลงานของแต่ละบุคคล
- 3.2 ติดตามผลงานของกลุ่มในภาพรวม
- 3.3 บริหารผลงานขององค์กร

4. บทบาทในการประสานงาน (Coordinator roles)

- 4.1 บริหาร โครงการ
- 4.2 ออกแบบงาน
- 4.3 ประสานกลุ่มงาน/ทีมงาน จากต่างสายงาน

5. บทบาทในการดำเนินงาน (Director roles)

- 5.1 เป็นบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ วางแผน และกำหนดเป้าหมาย
- 5.2 ออกแบบ และจัดโครงสร้างองค์กร
- 5.3 มอบหมายงานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงาน

6. บทบาทในการเป็นผู้ผลิต (Producer roles)

- 6.1 ทำงานให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่
- 6.2 สร้างบรรยากาศการทำงานให้ได้ผลงานเต็มที่
- 6.3 บริหารเวลาและจัดการความเครียด

7. บทบาทในการเป็นนายหน้า (Broker roles)

- 7.1 สร้างและรักษาฐานอำนาจ
- 7.2 เจรจาต่อรองและสร้างข้อตกลงร่วมกัน

7.3 นำเสนอความคิดเห็น

8. บทบาทเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovator roles) จะมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

8.1 ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

8.2 มีความคิดอย่างสร้างสรรค์

8.3 สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 18 – 21) กล่าวว่า วิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวนั้นผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

1. บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย
2. บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง
3. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
6. บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้
7. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
8. บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

กอร์ดอน (Garton, R. D. 1987 : 71) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้นำในด้านการสอนหรือด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ยุกต์ (Yukl. 1992 : 105) กล่าวว่า ได้แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมการบริหารได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาท การสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุน และบทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน
2. กลุ่มบทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตาม บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้างความจริงใจ
3. กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาทในการแก้ปัญหา
4. กลุ่มบทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและบทบาทการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล

สรุป จากนักวิชาการและสถาบันทางการศึกษาที่ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำนโยบาย แนวคิด และวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ลงสู่การปฏิบัติต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ประสานงาน สั่งการ ควบคุม ตัดสินใจ แก้ปัญหาและประเมินผลเกี่ยวกับงานในสถานศึกษาในทุกด้าน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนะ

ความหมายของทัศนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทัศนะไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552 : 562) กล่าวว่า ทัศนะ หมายถึง ความเห็น การเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น การแสดง ทรรศนะ

ปิยะธิดา คล้ายพงษ์พันธ์. (2540 : 43) กล่าวว่า ทัศนะหรือความคิดเห็น คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีหรือแสดงออกต่อบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อาจจะเป็นการแสดงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรืออาจมีการแสดงออกทางบวกหรือลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ความเชื่อหรือสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

อดิศร เสริมสุนทรศิลป์ (2546 : 16) กล่าวว่า ทัศนะ หมายถึง มุมมองหรือการมองสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม จากความรู้สึกของตนในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และอาจเกิดความรู้สึกว่าดีหรือไม่ดี ซึ่งทัศนะของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป หรือได้รับข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงใหม่ โดยทัศนะของบุคคลนี้ยังไม่ได้หยั่งรากถึงจิตสำนึกของบุคคลนั้น เป็นเพียงการรับรู้และความรู้สึกเบื้องต้นของบุคคล

กู๊ด (Good. 1973 : 339) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึก
ประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือชั่งน้ำหนักความถูกต้องหรือไม่

คอตเลอร์ (Kotler. 2000 : 175) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความโน้มเอียงของการปฏิบัติ
และอารมณ์ของบุคคลที่ประเมินค่าบางสิ่งบางอย่างว่าพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งนั้นอาจเป็นวัตถุประสงค์
หรือแนวคิดก็ได้ พอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เช่น คราตินค้า บริการ เนื่องจากเป็นผลของ
กระบวนการทางจิตวิทยา ทักษะคิดไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่ต้องแสดงว่าบุคคลกล่าวถึง
อะไรหรือทำอะไร

ชีฟมาน และคานุก (Schiffmon and Kanuk. 1994 : 657) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง
ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มี
ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง

เบสท์ (Best. 1977 : 169) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือ การแสดงออกในด้านความเชื่อและ
ความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดที่นำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลในพฤติกรรมหรือ
เหตุการณ์

เว็บสเตอร์ (Webster. 1968 : 1254) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความ
แน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ในจิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคล
ที่น่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

ไอส์สาค (Isaak. 1981 : 203) กล่าวว่า ทักษะ คือ การแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบ
ที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติ
แล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแต่เจตคติ
จะเป็นเรื่องทั่วไป ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าปทานุกรมสังคมวิทยา

จากการให้ความหมายของทักษะของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปความหมาย
ของทักษะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งแสดงออกถึงความ
โน้มเอียงความรู้สึก ความเชื่อ อารมณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว
หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบในสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้
ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

องค์ประกอบของทักษะ

ทักษะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2540 : 539) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นความรู้ความเข้าใจที่บุคคล
มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนเป็นโรคเอดส์ เพราะคนเป็นโรคเอดส์จะทำให้สังคม

เลื่อมถอยทางศีลธรรม มีทัศนคติที่ไม่ดีกับคนว่างงานเพราะเห็นว่าคนว่างงานมักจะเป็นคน
เกียจคร้านไม่สู้งาน มีความเลื่อมสรัทธาต่อพรรคการเมืองบางพรรค เพราะเห็นว่าพรรคการเมือง
พรรคนั้นไม่ซื่อสัตย์ ชอบประพฤติทุจริต

2. ด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Component) เป็นการแสดงความรู้สึก
ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามประสบการณ์ที่ตนได้มาในทางบวก หรือทางลบ และเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
องค์ประกอบทางอารมณ์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ ตัวอย่างเช่น นายจ้าง
ไม่ชอบเรื่องการพนันทุกชนิด แต่ทราบว่าลูกจ้างคนหนึ่งชอบเล่นการพนัน เขาจะรู้สึกไม่ชอบ
ลูกจ้างคนนั้น

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) มีความพร้อมที่บุคคลจะแสดงออกให้
สอดคล้องกับความรู้สึกของตนที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น เมื่อนายจ้างไม่ชอบลูกจ้างเล่นการพนันเขาจะ
แสดงออกด้วยการ ไม่จ่ายเงินโบนัสให้คอนต้นปี เป็นต้น ความรู้สึกเป็นลักษณะทางอารมณ์ของ
บุคคลที่แสดงออกทางความคิด ความเชื่อ จะแสดงออกในรูปความรัก ความชอบ ความพอใจ
หรือความไม่พอใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ

จิตตินันท์ นันท์ไพบูลย์ (2551 : 79 - 80) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของบุคคลสรุปได้
ดังนี้

1. การจูงใจทางกาย ทัศนคติหรือความคิดเห็นจะเกิดขึ้นขณะที่บุคคลกำลังดำเนินการ
ตอบสนองความต้องการหรือแรงผลักดันทางร่างกายอยู่โดยบุคคลจะสร้างทัศนคติหรือความคิดเห็น
ต่อสิ่งที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการดังกล่าว และในทางตรงกันข้ามบุคคลจะสร้างทัศนคติ
หรือความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการตอบสนองความต้องการนั้น

2. ข่าวสารข้อมูล ทัศนคติหรือความคิดเห็นจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของ
ข่าวสารข้อมูลที่บุคคลได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นจาก
คำบอกเล่าหรือการใช้สื่อต่าง ๆ ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการเลือกเฟ้นสิ่งที่รับเข้ามา ข้อมูลดังกล่าวจะ
ถูกนำไปเก็บสะสมและสร้างเป็นทัศนคติหรือความคิดเห็นขึ้นมาได้

3. การเข้าร่วมกลุ่ม ทัศนคติหรือความคิดเห็นได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่มที่บุคคล
เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและ
ทางอ้อม การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม สามารถสร้างทัศนคติหรือ
ความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดขึ้นได้

4. ประสบการณ์ การที่บุคคลมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งใด
ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลประเมินค่าสิ่งนั้นเป็นทัศนคติได้

5. บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางของบุคคลส่งผลกระทบต่อผลทางอารมณ์ที่สำคัญในการสร้างทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลได้ บุคคลที่มีความคิดกว้างและเปิดโอกาสที่จะรับสิ่งต่างๆ ได้ง่าย ย่อมเป็นคนที่สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเห็นได้รวดเร็วกว่าบุคคลที่มีความคิดคับแคบ และไม่ยอมรับสิ่งใด ๆ ง่ายนัก และการเปลี่ยนทัศนคติหรือความคิดเห็นจะเป็นไปได้ยากและล่าช้า

เทคนิคการวัดทัศนคติ

ในการวัดทัศนคตินั้น มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้กล่าวไว้มากมายหลายเทคนิค ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ดังนี้

สิน พันธุ์พินิจ (2549 : 146) กล่าวถึงการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น มีข้อตกลงใจการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. การศึกษาทัศนคติหรือความคิดเห็น เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดจึงเป็นการวัดทางอ้อมจากแนวโน้มจากบุคคลจะแสดงออก

2. การศึกษาทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นมิใช่เป็นการศึกษาเฉพาะทิศทางทัศนคติของบุคคลเท่านั้น ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อย หรือความเข้มของทัศนคตินั้น ๆ ด้วยการวัดทัศนคติส่วนใหญ่เป็นการวัดพฤติกรรมประเภทมาตราจัดอันดับ เพื่อประเมินคุณสมบัติบางอย่าง

สำหรับวิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การวัดทัศนคติตามแนวคิดของเทอร์สโตน เป็นการวัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ คือให้ผู้ตอบตัดสินใจข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินใจพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อความที่เสนอมานั้น ควรจะอยู่ในระดับไหน เมื่อแบ่งความคิดเห็นจากเห็นด้วยมากที่สุด ในระดับเท่า ๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินใจพิจารณาคัดสินทั้งหมดทุกข้อความแล้วก็นำแต่ละค่ามาหาสเกล คือหาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อไป

2. การวัดทัศนคติตามวิธีของลิเคอร์ท เป็นการวัดทัศนคติโดยการนำเอาข้อความที่จะใช้วัดทัศนคติให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วกำหนดคะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ เป็นข้อความทางบวก และ 1 2 3 4 5 ตามลำดับ เป็นข้อความทางลบ จากนั้นนำค่า

ข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติดีและทัศนคติไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. การวัดทัศนคติตามวิธีของออสกู๊ด เป็นการวัดความหมายของมโนทัศน์ในรูปแบบของคำคุณศัพท์ โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี - ไม่ดี ชอบ - ไม่ชอบ เป็นต้น ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่ามโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงในสเกล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า “Administration” มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น ดังมีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ ตลอดจนดำรงตำแหน่งชั้นสูงในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และในการบริหารจะต้องมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งต้องเป็นผู้มีทั้งศาสตร์และศิลป์มีความสามารถบริหารงานได้ทุกสาขา ไม่ว่าจะเป็นการธนาคาร อุตสาหกรรม ธุรกิจ การศึกษา ถ้าเป็นโรงเรียน ผู้บริหารก็คือ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ

ประพิศ โบราณมูล (2550 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหาร (Administrator) คือบุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 23) กล่าวว่า การบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

บุญเชิด ช่ออ่อน (2549 : 9) กล่าวว่า ความหมายของการบริหาร คือ การวางแผน สั่งการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา ในการดำเนินงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

วิชัย กุสสันต์ (2549 : 10) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและ ทรัพยากรที่เหมาะสม

อัญชลี ปะละใจ (2549 : 7) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มของบุคคล ร่วมกัน ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดัลตัน (Dalton. 1974 : 8 ; อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภาชน. 2550 : 14) กล่าวว่า คำนี้มาจาก ภาษาอังกฤษว่า Management ส่วนคำว่า Administration ซึ่งภาษาไทยใช้คำว่า การบริหาร เช่นเดียวกัน นิยมใช้ในทางราชการที่เป็นการจัดการที่เกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งใช้ในการบริหารทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ในทางการศึกษาจึงนิยมใช้ คำว่า Administration มากกว่า ส่วนคำว่า Management หรือการจัดการซึ่งแต่เดิมนิยมใช้ในภาคธุรกิจ แต่ปัจจุบันเนื่องจากการจัดการของภาครัฐและภาคเอกชนมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันมากขึ้น จึงอาจใช้คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) แทนกันได้ โดยให้มีความหมาย ในลักษณะเดียวกัน

ไซมอน (Simon. 1977 : 37 ; อ้างถึงใน กาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 2) คือ กิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ร่วมกัน

เดล (Dale. 2002 : 43 ; อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภาชน. 2550 : 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง “การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมนวัตกรรม และการเป็นตัวแทน”

เทอร์รี่ (Terry. 1960 : 493 ; อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภาชน. 2550 : 13) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้น และการควบคุม ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาและจัดการกับบุคคลและทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 437 – 438) กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การ แรงจูงใจภาวะผู้นำ ฯลฯ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชน และสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การบริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น โดยผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำงานด้วยตนเอง แต่ทำงานโดยสั่งให้คนอื่นทำ ซึ่งการที่จะสั่งให้คนอื่นทำตามที่ผู้บริหารต้องการให้สำเร็จได้จะต้องใช้เทคนิควิธีการในการสั่งการหลายประการ

วิลเลียม ธนวิวัฒน์ (2541 : 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

พระราชบัญญัติระเบียบราชการครู พ.ศ. 2523 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 1) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือวิทยาลัย หรือวิทยาเขต และตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินต่าง ๆ

กรมวิชาการ (2543 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีมีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมในการให้การศึกษาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนค่านิยมที่พึงงามให้ตรงกับความต้องการของชุมชน สังคม

รัชนิวรรณ ช้างวงศ์ (2543 : 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ใช้เทคนิคและทรัพยากรทางการบริหารของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดการบริหารงานโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่จะปฏิบัติภารกิจงานของโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ทิสนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล (2544 : 29) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการผู้บริหารต้องเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจเป็นครูฝึกทักษะและการจูงใจ สร้างบุคลากรในการทำงานได้อย่างถูกต้องโดยเป็นบุคลากรที่มีจิตสำนึกแห่งคุณภาพและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสร้างนิสัยแห่งคุณภาพ เกิดในโรงเรียน

อันได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมที่ทำงานและวิธีการทำงานโดยจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงวิธีการทำงานหรือคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานหรือกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการและมีการควบคุมคุณภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในอาชีพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการเรียนรู้ตลอดเวลา การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและผูกพันกับงาน การมีเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาโดยให้ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 4) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความหมายนี้ การบริหารการศึกษา ได้แก่กิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัสดุให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่การบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 28) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งเพื่อให้มีความเจริญงอกงามโดยใช้คนกลุ่มที่สองดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งการและอำนวยความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2546 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการจนเสร็จสิ้น ได้ผลงานตามที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 8) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัย “หน้าที่ทางการบริหาร” ที่สำคัญคือ

การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เสนาะ ตีเขว (2546 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตนเองแต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำ

ณรงค์ นันทวรรณ (2547 :13) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นศิลปะหรือความสามารถในการรวบรัด รวบบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน

สรุปได้ว่าการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หลักการและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

หลักการและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทฤษฎีการบริหารในระยะเริ่มแรกมีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอที่ไม่ชัดเจนถือว่าเป็นยุคบุกเบิกทางทฤษฎีรุ่นแรก ต่อมาก็เริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นมาอย่างมีหลักการเป็นยุคทัศนะดั้งเดิม และได้วิวัฒนาการสู่ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม ยุคทัศนะเชิงปริมาณและยุคทัศนะร่วมสมัยในปัจจุบัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 30 – 31) ได้แบ่งทฤษฎีการบริหารไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีทัศนะดั้งเดิม แบ่งเป็น 3 ทฤษฎี คือ

- 1.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน
- 1.2 ทฤษฎีการบริหารจัดการมุ่งกำหนดหลักการทางการบริหารไว้และเชื่อว่าหากมีการฝึกอบรมจะทำให้สามารถเป็นนักบริหารที่มีความสามารถได้
- 1.3 ทฤษฎีการบริหารแบบราชการที่มุ่งเน้นความเป็นเหตุผลในองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

2. ทฤษฎีทัศนะเชิงพฤติกรรม มีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษาเพื่อความเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทัศนะต่อบุคลากรในหน่วยงานว่าไม่ได้ต้องการปัจจัยเชิงใจด้านเศรษฐกิจหรือกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นมนุษย์สังคมที่ต้องการปัจจัยเชิงใจด้านสังคมด้วย ทัศนะดังกล่าวนำไปสู่ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์และตระหนักถึงความจำเป็นของการบริหารว่าควรมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นด้วย แต่ทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) นั้นควรมีการศึกษาแนวทาง

การบริหารที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยใช้การวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างทฤษฎีเฉพาะองค์กร

3. ทฤษฎีทักษะเชิงปริมาณ มีจุดเน้นอยู่ที่ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ สถิติ และข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

3.1 หลักการบริหารศาสตร์หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์และวิธีการเชิงสถิติมาประกอบ

3.2 หลักการบริหารเชิงปฏิบัติการ มุ่งจัดการเรื่องการผลิตและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3.3 หลักการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งมุ่งออกแบบระบบสารสนเทศและการนำไปใช้โดยสร้างระบบฐานข้อมูลที่อาศัยคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐาน

4. ทฤษฎีทักษะร่วมสมัย ประกอบด้วย

4.1 หลักการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ปัจจัยป้อนออกและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งในการบริหารนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ของความเป็นระบบเปิดมาใช้ให้เป็นประโยชน์

4.2 หลักการบริหารตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่าไม่มีวิธีการทำงานใดดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะเชิงมนทัศน์ค่อนข้างสูงเพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกหลักการหรือวิธีการที่เหมาะสมได้ ดังนั้นการนำทฤษฎีการบริหารสู่การปฏิบัตินั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความรู้ในเชิงทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้า (เป็นศาสตร์) และความมีประสบการณ์จากการฝึกฝน อบรมหรือจากการทำงาน (เป็นศิลป์) การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถนั้นผู้บริหารจะต้องผสมผสานหลักการทางทฤษฎีกับประสบการณ์เข้าด้วยกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดีด้วย

กมลวรรณ รอดจ่าช (2553 : 3) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารองค์การอาจจัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก แบ่งย่อย ๆ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management)
 - 1.2 กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟายอล (Formal Organization Theory)
 - 1.3 กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์
2. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation School)
3. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System Theory)

4. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติทางสังคม (Social Action Theory)

ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสังคมหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลหลาย ๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้งและการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และได้ผลมากที่สุด (บุญรัตน์ โททอง. ม.ป.ป. : 2)

สถานศึกษายังเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการสร้างเสริมบุคลิกภาพ อุปนิสัย และความรู้ความสามารถให้แก่พลเมืองทั้งชาติ ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่เตรียมเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอีกด้วย การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก

พิสมัย ถิณะแก้ว (2541 : 145) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. เพื่อให้งานหรือภารกิจต่างๆ ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีระเบียบไม่ก้าวก่ายกัน สามารถเรียงลำดับความสำคัญและความรีบด่วนของงานได้
2. เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากการดำเนินงานนั้นต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ แต่ทรัพยากรดังกล่าวมีจำนวนจำกัด ผู้รับผิดชอบจึงต้องหาทางใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์หรือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยความสำคัญ ความเร่งด่วนและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นเครื่องตัดสินใจ
3. เพื่อเป็นการกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน การจัดการจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้แจกจ่ายหรือกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรต่างๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้
4. เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางหรือเป้าหมายที่แน่ชัด ทั้งนี้เพราะในการจัดการนั้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ให้แน่ชัด จุดประสงค์จะเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543 : 133 - 134) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบของทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจนผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษา เป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อจำเป็น

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 1 - 2) ยังกล่าวว่า การดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและยังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษามีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อชักนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ ถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้าน ของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เมื่อพิจารณาภาระงานตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 สามารถแบ่งกลุ่มงานสำคัญ 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 32)

การจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา
ธีระ รุณเจริญ (2546 : 68) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.1 ด้านวิชาการ ประกอบด้วย งานหลักสูตรและการสอน งานนิเทศการศึกษา
และพัฒนาคุณภาพการสอน งานกิจการและกิจกรรมนักเรียน งานสื่อ ห้องสมุดและเทคโนโลยี
งานวัดผลประเมินผลและมาตรฐานคุณภาพวิชาการของโรงเรียนและงานการศึกษานอกระบบ

1.2 ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย งานนโยบายและแผน งานจัดหารายได้
และกองทุนโรงเรียน งานบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์

1.3 ด้านบริหารบุคคล ประกอบด้วย งานวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก
งานบรรจุแต่งตั้งและระบบทะเบียนบุคคล งานประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวิจัย งานสวัสดิการ
และกองทุนบุคลากร

1.4 ด้านบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานธุรการและสารบรรณ งานเลขานุการ
กิจกรรมการสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและการจัดจ้างบริการ งานอาคาร
สถานที่การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยและระบบสัญญาณ
งานประชาสัมพันธ์

2. ให้มีการตัดสินใจและมีการบริหารที่เบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา

3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน

นอกจากการบริหารการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รัฐบาล
จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมาก
ขึ้นโดยให้สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนโดยดำเนินงานด้านการบริหาร
วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เป้าหมายในการจัด
การศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารการศึกษา
มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 30 – 32)

การบริหารงานวิชาการ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า
งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาและ
มีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้
ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2541 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งและจัดว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคน ให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวม้น ท้นโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน วิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็น ประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับ หลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะ ปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและ ตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางาน วิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังประกอบ ด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ไม่นั้นการใช้ข้อสอบเพียงอย่างเดียว

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการนั้นมีความสำคัญ คือ เป็นงานที่เป็นภารกิจ หลักและเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องใส่ใจดำเนินการเพื่อส่งผลให้งานวิชาการเกิดความ เจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจขององค์กร

แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้ โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความ เข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน

การวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริการและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในกาพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

หลักการบริหารงานวิชาการ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น. โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 – Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนากลยุทธ์ หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 10) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็น

ผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ ด้วยความยุติธรรมและความเสมอภาค

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 12) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ได้กำหนดหลักการและแนวคิดด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนเพื่อพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตร โรงเรียนให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
2. มุ่งส่งเสริมโรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียน
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชต์ (2551 : 22) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหาร ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล
3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 - Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด
 - 3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ หากมีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถ

ทำการปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพนั้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 ประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลา น้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลัง หรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

การบริหารงบประมาณ

ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณไว้

ดังนี้

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2543 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณว่า งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการ รัฐบาลสามารถนำเองงบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน พอสรุปได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ ให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน ตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยรัฐบาลจะต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่โครงการที่จำเป็นและเป็นโครงการในด้านการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3. ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ประชาชนชาติที่เป็นธรรม

5. ใช้เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเงินการคลังของประเทศ

6. ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประชาสัมพันธงาน และผลงานที่รัฐบาลดำเนินการให้แก่ผู้ใช้บริการเข้าใจถึงกระบวนการและความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 121 - 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณว่า โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและในการดำเนินงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

เดช คอนจันทร์ โศตร (2550 : 8) กล่าวถึงได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณว่า เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะเป็นแผนงานการเงินที่มีการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงาน / โครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า จึงทำให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแผนงาน และโครงการต่างๆของหน่วยงานเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ว่าได้ดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหารไปพร้อมกันด้วย

สรุปได้ว่า งบประมาณมีประโยชน์โดยตรงต่อฝ่ายบริหาร ไม่ว่าจะเป็นในรูปองค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นองค์การด้านธุรกิจ หรือองค์การด้านการศึกษา ก็ตาม เพราะว่างบประมาณมีส่วนสำคัญทำให้การทำงานสำเร็จไปสู่วัตถุประสงค์หลักขององค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง

จัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดี
 ขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว
 โปร่งใสตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผล
 การดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน

5.3 การเก็บรักษาเงิน

5.4 การจ่ายเงิน

5.5 การนำส่งเงิน

5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลือในปี

6. การบริหารบัญชี

6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

หลักการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ ได้มีการปรับปรุงระบบงบประมาณอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยในระยะเริ่มแรก สำนักงานงบประมาณได้ใช้ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) ซึ่งเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจที่ยึดการตัดสินใจจากส่วนกลางเป็นหลัก ผู้บริหารส่วนกลาง เป็นผู้กำหนดแผนงาน / โครงการและจัดสรรงบประมาณหน่วยปฏิบัติตามประเภทรายจ่าย จนกระทั่งปีงบประมาณ 2525 เมื่อมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้หน่วยปฏิบัติได้มีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น จึงกำหนดให้มีการวางแผนมาจากหน่วยปฏิบัติซึ่งต้องเขียนแผนงานโครงการเสนอของบประมาณ เป็นลักษณะการวางแผนเชิงระบบ โดยส่วนกลางจะจัดสรรงบประมาณลักษณะนี้ว่าระบบงบประมาณแบบแผนโครงการ (Planning Programming Budgeting System : PPBS) ในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติได้ตัดสินใจมากขึ้น การวางแผนจึงเป็นลักษณะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกมากขึ้น โดยเฉพาะชุมชนและองค์กรต่าง ๆ จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางของหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องใช้แผนกลยุทธ์เป็นแผนแม่บทในการวางแผนเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

งบประมาณเป็นแหล่งทรัพยากรหลักเพื่อการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งมาจากการจัดเก็บภาษีจากประชาชน จึงมิใช่สมบัติของผู้ใดผู้หนึ่งหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละหน่วยงานหรือผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งที่เป็นตัวเงินและอื่น ๆ ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรของ

หน่วยงานให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคม ซึ่งเป็นเจ้าของงบประมาณ โดยคำนึงถึงหลักบริหารจัดการ ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ และบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียน

2. หลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การที่ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ และบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียน

3. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องพิจารณาตัดสินใจ และเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและภารกิจ ซึ่งจะต้องสามารถวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ของแผนงาน งาน/โครงการ เพื่อตัดสินใจเลือกแผนงาน งาน/โครงการ ที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดภายใต้เป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดได้ประเมินได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 42)

เดช คอนจันโคตร (2550 : 11) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานงบประมาณไว้ว่า งานงบประมาณที่ดีไว้ 2 ประเด็น คือ

1. เป็นแหล่งที่แสดงรายรับรายจ่ายของรัฐบาลทุกรายการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพราะจะช่วยให้รัฐบาลสามารถตัดสินใจในการใช้จ่ายเงินได้ถูกต้องตามความสำคัญมากน้อย ก่อน หลัง และจะช่วยให้เกิดการประหยัดด้วยแง่ของการทำงานซ้ำซ้อนกัน

2. งบประมาณจะต้องทำให้เกิดความเจริญแก่ประเทศชาติ จากหลักการบริหารงานงบประมาณจะเห็นว่า ต้องการให้เกิดการใช้ระบบถ่วงดุลความรับผิดชอบ โดยให้ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษาเป็นผู้ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ทั้งนี้การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามหลักการดังกล่าว ระบบและวิธีการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ครบถ้วน ถือว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะช่วยให้กรอบหลักการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานงบประมาณ จะต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นแหล่งแสดงรายรับรายจ่ายได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ถือว่าเป็นงานสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้
 ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า

1. เนื่องจากสภาพองค์กรทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน
3. เพื่อให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้งเพื่อได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ

พยอม วงษ์สารศรี (2545 : 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า

1. ช่วยพัฒนาองค์กร การได้บุคคลที่มีความเหมาะสมมาทำงานในองค์กรย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานต่างๆ
2. ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. สร้างความมั่นคงต่อสังคมและประเทศชาติ เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาภัสสร ไชยคุณา (2542 : 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า

1. บุคลากรเป็นองค์ประกอบขององค์กร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์กร
2. บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการสร้างผลงาน ถ้าสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลงด้วย
3. บุคลากรเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ

วรรณารถ แสงมณี (2545 : 6 - 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ว่า

1. มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรมิได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์กรหนึ่งแต่เพียงที่เดียว เขาอาจโยกย้ายไปทำงานในที่ใดๆ หรือทำงานให้กับองค์กรใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจของเขา เพราะความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับพนักงานด้วยฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแต่จะต้องอาศัยเกียรติยศ และความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของคนการประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมกันในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดและเงินทดแทนต่างๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ระบบการบริหารในสมัยใหม่นี้มีลักษณะที่แตกต่างจากระบบเก่าอย่างมาก เช่น มีการแบ่งงานทำหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแล คุ้มครองรักษาคนซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร รวมทั้งจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุดและมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการมากที่สุด

สารีณะ ตอปอ (2553 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญ คือ ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นงานที่เอาใจใส่บุคลากรในด้านต่างๆ ให้ความสนใจบุคลากรในการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึง

ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กรได้ ซึ่งงานบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมี
ประสิทธิภาพอันจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้อีกด้วย

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา
สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล
ให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง
เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตาม
หลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติ
ภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ
โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

หลักการบริหารงานบุคคล

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2545 : 54) ได้กล่าวถึง

หลักการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หลักของการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ

1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่คาดหวังจากพวกเขา

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับรับทราบ โดยบุคลากรทุกคนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจน เรื่องการประเมินผล กระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้น การบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว ความคุ้มค่า ของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. เน้นหลักคุณธรรม คือมีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการ ยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และ ผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกหรือความรู้จักมักคุ้น ส่วนตน เป็นตัวกำหนด

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 54) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หลักของการบริหารงานบุคคลมี 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคน มาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผล เมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตรา การปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะ ไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เสนาะ ดิยาว (2546 : 32) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หลักของการบริหารบุคคลมี 6 ประการ คือ

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพ ในที่ทำงาน เรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุก ๆ คน แม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่า ความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไร แต่ก็ไม่ใช่ เป็นเรื่องสุดวิสัยเสียทีเดียว เช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อคนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้างอยากได้ค่าจ้างสูง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้ คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่วงการอุตสาหกรรมนั้น ๆ จำความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้างนั้นได้ ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ค่าครองชีพและความยากง่ายในการทำงาน การคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรม

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนร่วมเห็นนั้นก่อให้เกิดผลดี และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกัน คนงานจะได้รู้ ความคลี่คลายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้รู้ทัศนะแนวความคิดรูปแบบและแนวทางต่าง ๆ อันเป็นการช่วย

เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวางตัวและมีการเตรียมการ ที่เหมาะสม ทางด้านความรู้สึกของคณาเมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจ ให้แก่พนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์กร

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่า คนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหาร อย่างเดียว ความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน ในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้น โดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัว ทศนคติ ทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรมและทางจรรยาบรรณของแต่ละคน ดังนั้นความเป็นกันเองในการสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่ง

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเอง เพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถ เป็นเกณฑ์ไม่ใช่เป็นการกุศล ที่จะมัวคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหาร โดยคิดว่า การจ่ายค่าจ้างเป็นบุญเป็นคุณของเจ้าของกิจการ การที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเอง ไม่ใช่เป็นเพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้างเพราะการให้เป็น การทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็เท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ขึ้นในหน่วยงานเป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคล และผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อย ๆ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก็จะค่อย ๆ หดไปในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน อย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงาน เราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้น มีผลงาน เพราะเขาไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ ลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงาน ก็ไม่ออกมาเด่นเหมือนกับงานบางประเภท ที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดี จะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกัน

ทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็น ใช้คนให้ถูกก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคน มาใช้ประโยชน์ต่องานได้เมื่อบุคคลมีความถนัดในทางใดถ้าเขาได้มีโอกาสทำงานในด้านนั้นแล้ว ผลงานของเขาก็จะดีเด่นขึ้นมาได้ การคาดคะเนความสามารถของคนคิด การประเมินสมรรถภาพ การปฏิบัติงานต่ำไปรั้งแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยึดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุน ให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแข่งขัน ข้าราชการให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึกที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรจ่ายค่าจ้าง เพราะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

การบริหารงานทั่วไป

ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน ทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งต่าง ๆ เช่น สิ่งก่อสร้าง เงิน อุปกรณ์ ฯลฯ แม้จะมีความสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม จะไม่มี ความสำเร็จได้ หากขาดคนทำงาน

พิสมัย ถิระแก้ว (2541 : 144) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญในด้านการวางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนงาน ในด้านต่างๆ

เสนาะ ดิยาว (2546 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่า มีความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้การบริการใน การบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลัก ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ เช่น การบริการในการตรวจสอบคุณภาพ การประสานงานขอ ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป คือ สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็น การบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่

ต้องการงานธุรการในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน หรือคอยสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

แนวคิด

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ งานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักใน การประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมใน การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของ งานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของ บุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อ สาธารณชน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุน การจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและ

ตามอรรถาธิบาย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. งานจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

หลักการบริหารงานทั่วไป

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทั่วไปไว้ ดังนี้

ศิรินารด นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547 : 37) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548 : 23) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

มนัส คงจันทร์ (2556 : 3) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า หลักการ บริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ต้องกำหนดนโยบาย วางแผนงาน โครงการ กิจกรรมของฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป ควบคุมดูแลงานฝ่ายบริหารทั่วไปให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา พิจารณาจัดสรร งบประมาณฝ่ายบริหารงานวิชาการร่วมกับฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ให้ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 ตรวจร่าง คำสั่ง หนังสือราชการและเอกสารทุกฉบับที่ออกจากสถานศึกษาให้ถูกต้องและเหมาะสม ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานอาคารสถานที่ ให้ดำเนินการตามนโยบายของสถานศึกษา ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานอนามัยและโภชนาการให้ดำเนินการตามนโยบายของ

สถานศึกษา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์ให้ดำเนินการตามนโยบายของสถานศึกษา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานกิจการนักเรียนให้ดำเนินการตามนโยบายของสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผล

ชวลิต พลราษฎร์ (2557) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า หลักการบริหารงานทั่วไปเป็นการบริหารจัดการ โรงเรียนในด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดการระบบการบริหาร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทำศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีหลักการบริหาร คือ เป็นการวางแผน ออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชนรวมถึงจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่ง ผู้วิจัยจะได้นำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

บุญมา เหล่าบ้านเหนือ (2550 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสาขาวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้บริหารงานวิชาการ ตามประสพการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ และด้านการเป็นผู้ประสานงาน

มูหามัดพิกรี มะหะมัด (2550 : 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาแตกต่างกัน

สุพิษ จุ้ยกลาง (2550 : 121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกตามแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550 : 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการพัฒนาริธีการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการนำแนวคิดทางการศึกษามาใช้ และด้านน้อยที่สุดคือ ด้านพัฒนาหลักสูตร

ประจวบ รอดวิหก (2551 : 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์บทบาทจริงและบทบาท

ที่คาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปิ่นฉัตร ปานสรวง (2551 : 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ลิขิต เศรษฐบุตร (2551 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

นิคม จันทร์ประดิษฐ์ (2552 : 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนขั้นพื้นฐานประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนขั้นพื้นฐานประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานการทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านงานบุคคล 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหาร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ และด้านงานงบประมาณ 4) ปัญหาที่พบบนเสนอเฉพาะความถี่สูงสุดแต่ละด้าน ด้านวิชาการ คือครูผู้สอนไม่ตรงตามเอก ด้านบริหารงบประมาณงบประมาณไม่เพียงพอ ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรทำงานไม่ตรงตามความถนัด และด้านบริหารทั่วไป ปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนไม่พร้อม

เพชร กล้าหาญ (2552 : 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

พระมหาบุญทัน อภิบุญโญ ไชยพันธ์ (2552 : 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพทั่วไป และด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานตามลำดับ

สุรัชย์ ดวงใจ (2552 : 142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการถ่ายโอนสถานศึกษาในเขตอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ต่อการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อัญชลี อินทร์เรือง (2552 : 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรรเสริญ โปรงจันทิก (2553 : 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บทบาทในการเสริมสร้างบทบาทในการดำเนินการ บทบาทในการหล่อหลอม และบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเชิงบวกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สารีณะ ตอปอ (2553 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 2) ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ 3) ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ฯลฯ พบว่าครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู รองลงมาคืองบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอ และครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กัญพิชา ไกรสิงห์ (2554 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษพบว่า บทบาทการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

บุสซี (Buzzi. 1998 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พฤติกรรมผู้นำหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหารช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยหมายรวมถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การใช้ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จะช่วยให้ครู-อาจารย์จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ดิกสัน (Dixon. 1992 : 102 ; อ้างถึงใน วรากรณ์ วัฒนกุลเจริญ. 2543 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมภาวะ

ผู้นำของครูใหญ่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียน เกรด 3 และเกรด 6 ได้ประมาณร้อยละ 49 และ 56 ตามลำดับ

คังจิวา (Kangiwa, 1991 : 367 ; อ้างถึงใน วรากรณ์ วัฒนกุลเจริญ, 2543 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรม ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่สถานศึกษามัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูใหญ่และครู ในประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตาม การรับรู้ของครูใหญ่และตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย คือ ที่ระดับ .275 เท่านั้น

ชิฟเฟลไบน์ (Schiefelbein, 2000 : 143 – 158 ; อ้างถึงใน สมชาติ ประชาณุกุล, 2546 : 76) ได้ทำการวิจัย พบว่า วิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกา มีดังนี้ คือ จัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราให้ห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการผลิตสื่อการสอน 1 สัปดาห์ / ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา โดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดี มีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนายกย่องผ่านการประเมิน

โซเรนเซ่น (Sorensen, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสำนักงานในด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมและพฤติกรรมของผู้บริหารมีความซับซ้อนในการบริหารงาน โดยได้ศึกษาดังนี้ 1) มีกิจกรรมและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา 2) กิจกรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างระหว่างสถานศึกษา 3) มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน การวางแผนและนโยบาย โดยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและมีบทบาทในการปรับปรุงสถานศึกษาที่พบมี 3 สิ่ง ดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อการปรับปรุงสถานศึกษา 2) มีการพิจารณาถึง ผลกระทบในด้านกระบวนการปรับปรุงสถานศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน 3) มีการปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการสอน นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานด้านการศึกษาซึ่งทำงานร่วมกับโรงเรียนในชุมชน กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยมีหลายกรอบแนวคิด เช่น ใช้กรอบแนวคิด บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่จะทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษานั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความเป็นผู้นำในงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มี

ความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสานสัมพันธ์กับชุมชนรอบข้างของสถานศึกษาให้มีความรักใคร่เกื้อกูลร่วมมือกันบริหารจัดการองค์กรให้มีความเจริญ และมั่นคง เพื่อให้สามารถฝึกอบรมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีของสังคมเพื่อเป็นอนาคตที่ดีของประเทศสืบไป สำหรับขนาดของสถานศึกษานั้นจากผลการศึกษาพบว่า ขนาดของสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งผู้วิจัยได้
ดำเนินการตามหัวข้อดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 66 แห่ง มีครูทั้งหมด จำนวน 3,069 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ;
อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ครู จำนวน 345 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ดังมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งมีจำนวน 66 โรงเรียน
เป็นกลุ่มย่อย (Strata) จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน ได้ โรงเรียนขนาดเล็ก
จำนวน 22 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 32 โรง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรง และ
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรง
2. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) จากแต่ละสหวิทยาเขต ทำการ
สุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง มาร้อยละ 50 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
โดยการจับสลาก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีจำนวนน้อยจะใช้ประชากร
3. จากแต่ละสหวิทยาเขต จะทำการสุ่มครูจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยให้กระจาย
สัดส่วนไปตามขนาดของโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับ
สลากส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 3.1 ถึง 3.2 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน

ที่	สหวิทยาเขต	จำนวนประชากรโรงเรียน (โรง)					จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน (โรง)				
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
1	กระสัง	2	3	-	1	6	1	2	-	1	4
2	นางรอง	2	5	-	1	8	1	3	-	1	5
3	ประโคนชัย	-	4	2	1	7	-	2	2	1	5
4	พุทไธสง	1	5	-	1	7	1	3	-	1	5
5	เมืองบุรีรัมย์	3	6	-	1	10	2	3	-	1	6
6	ลำปลายมาศ	4	1	1	1	7	2	1	1	1	5
7	ละหานทราย	5	1	-	1	7	3	1	-	1	5
8	สตึก	2	5	-	1	8	1	3	-	1	5
9	หนองกี่-หนองหงส์	3	2	-	1	6	2	1	-	1	4
	รวม	22	32	3	9	66	13	19	3	9	44

ตาราง 3.2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างครูจาก โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน

ที่	สหวิทยาเขต	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากรครู (คน)					จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู (คน)				
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม
1	กระสัง	4	17	60	-	100	177	3	9	-	15	27
2	นางรอง	5	19	103	-	116	238	3	16	-	18	37
3	ประโคนชัย	5	-	60	146	124	330	-	9	22	19	50
4	พุทไธสง	5	31	121	-	108	260	5	19	-	16	41
5	เมืองบุรีรัมย์	6	26	172	-	183	381	4	26	-	28	58
6	ลำปลายมาศ	5	40	37	77	120	274	6	6	12	18	42
7	ละหานทราย	5	44	55	-	94	193	7	8	-	14	29
8	สตึก	5	12	94	-	101	207	2	14	-	16	32
9	หนองกี่-หนองหงส์	4	33	75	-	93	201	5	11	-	14	30
	รวม	44	222	777	223	1,039	2,261	35	118	34	158	345

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ซึ่งถามคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ซึ่งมีจำนวนข้อ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ 13 ข้อ
2. ด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ 14 ข้อ
3. ด้านการบริหารงานด้านบุคคล 11 ข้อ
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป 11 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ที่เกี่ยวกับบทบาท ทัศนะและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนแนวทางหลักและวิธีการในการสร้างแบบสอบถาม
- 2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถาม
- 2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ความครอบคลุมและตรงกับประเด็นรวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
- 2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย

2.4.1 นายกิตติ บุญเชิด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 32

2.4.2 นางสาวจตุพร แพบไชสง คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเคียน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ .50 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ โรงเรียนเสิงสาง อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.6.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อทั้งกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.76 ถึง 7.29

2.6.2 นำแบบสอบถามข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาความเชื่อมั่น โดยการใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .96

2.7 นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม และการส่งคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนที่ได้ทำการสุ่ม

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน โดยทางโรงเรียนได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามแล้วส่งไปรษณีย์กลับมายังผู้วิจัยที่ได้อยู่ให้แล้วในซองเอกสาร

4. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืน

5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดการกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Mean) กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

4.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

1.2 ค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายข้อ

1.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บ
รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม
สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F - test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 4 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ
ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังปรากฏในตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	338	100
1. ระดับการศึกษา	246	72.78
1.1 ปริญญาตรี	92	27.22
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี		
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	131	38.76
2.2 5-10 ปี	148	43.79
2.3 มากกว่า 10 ปี	59	17.45
3. ขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน		
3.1 ขนาดเล็ก	33	9.76
3.2 ขนาดกลาง	116	34.32
3.3 ขนาดใหญ่	32	9.47
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	157	46.45

จากตาราง 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 338 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 72.78 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.79 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.76 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47

ตอนที่ 2 การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

เป็นการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามทัศนะของครู ดังปรากฏในตาราง 4.2 – 4.6 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.93	0.68	มาก	1
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.81	0.70	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.64	0.62	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.43	0.85	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.70	0.64	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาคือด้านการบริหาร
งบประมาณ ($\bar{x} = 3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 3.43$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานวิชาการ				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการบริหารงาน วิชาการและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน	4.18	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับ การจัดการเรียนรู้	4.09	0.88	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ ในห้องเรียน	3.87	0.80	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการประสานความ ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน	3.92	0.94	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะการจัดชั้นเรียน/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา	3.78	0.86	มาก	12
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้ กับบุคลากรในโรงเรียน	3.92	1.12	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.80	0.93	มาก	11

ตาราง 4.3 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)				
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู	3.86	0.97	มาก	10
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.00	0.83	มาก	5
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการงานวิชาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	3.89	0.77	มาก	8
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนการสอน	4.04	0.69	มาก	3
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.76	0.79	มาก	13
รวมเฉลี่ย	3.93	0.68	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนาลือ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับ การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการงานวิชาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงบประมาณ				
14. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำกับ ดูแลสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด	3.83	0.93	มาก	6
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545	3.75	0.80	มาก	8
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน	4.06	0.84	มาก	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างทั่วถึง และเหมาะสม	3.87	0.87	มาก	4
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการ ควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุได้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัย	3.93	1.09	มาก	3
19. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดตามและตรวจสอบการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.98	มาก	13
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	3.69	1.02	มาก	12
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.99	0.73	มาก	2
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.75	0.82	มาก	9

ตาราง 4.4 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงบประมาณ				
23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	3.66	0.82	มาก	14
24. ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบการจัดทำบัญชีที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	3.71	0.97	มาก	11
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการรายได้และผลประโยชน์เพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	3.74	0.80	มาก	10
26. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.86	0.78	มาก	5
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.78	0.73	มาก	7
รวมเฉลี่ย	3.81	0.70	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือข้อ 21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายชื่อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานบุคคล				
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.78	มาก	7
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเต็ม ตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณครูและมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	3.51	0.85	มาก	8
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.80	0.69	มาก	3
31. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ	3.60	0.72	มาก	6
32. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล	3.49	0.99	ปานกลาง	10
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.87	0.78	มาก	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนโรงเรียนโดยเป็น ศูนย์ความรู้ด้านต่าง ๆ	3.75	0.77	มาก	5
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	3.81	0.80	มาก	2
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	3.77	0.79	มาก	4
37. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.51	0.732	มาก	8

ตาราง 4.5 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานบุคคล				
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.39	0.86	ปานกลาง	11
รวมเฉลี่ย	3.64	0.62	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือข้อ 35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานทั่วไป				
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.32	1.04	ปานกลาง	10
40. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา	3.49	0.93	ปานกลาง	4

ตาราง 4.6 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการบริหารงานทั่วไป				
41. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.48	0.98	ปานกลาง	5
42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	3.06	1.16	ปานกลาง	11
43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	3.51	0.91	มาก	2
44. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ใช้สถานที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	3.34	0.93	ปานกลาง	9
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.41	1.10	ปานกลาง	8
46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.62	0.99	มาก	1
47. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามเด็กอายุตามเกณฑ์เข้าเรียน และจัดระบบการรับนักเรียน	3.50	0.93	ปานกลาง	3
48. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3.48	0.93	ปานกลาง	5
49. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา	3.48	0.93	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.43	0.85	ปานกลาง	

จากตาราง 4.6 พบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและ รายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ ข้อ 43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.06$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ดังปรากฏในตาราง 4.7 – 4.19 ต่อไปนี้

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.86	0.71	4.13	0.52	3.87**
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.73	0.74	3.99	0.51	3.59**
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.58	0.62	3.81	0.59	2.97**
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.31	0.91	3.73	0.58	4.91**
รวมเฉลี่ย	3.62	0.67	3.91	0.50	4.29**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.7 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการบริหารงานวิชาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.97	0.70	4.17	0.82	2.14*
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน	4.15	0.93	4.25	0.69	1.03
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้	4.02	0.90	4.29	0.79	2.59**
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.83	0.82	3.98	0.73	1.67
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน	3.81	0.96	4.20	0.84	3.38**
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะการจัดชั้นเรียน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา	3.65	0.86	4.15	0.74	5.34**
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้กับบุคลากรในโรงเรียน	3.80	1.22	4.25	0.71	4.23**
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.72	1.03	4.22	0.68	5.16**

ตาราง 4.8 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน ติดตามการจัด การเรียนรู้ของครู	3.72	1.03	4.22	0.68	5.16**
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.92	0.84	4.22	0.77	2.98**
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ งานวิชาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	3.78	0.86	3.72	0.56	0.74**
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียน การสอน	3.86	0.82	3.97	0.60	1.35
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	4.04	0.70	4.03	0.67	0.48
รวมเฉลี่ย	3.86	0.71	4.13	0.52	3.87**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 3, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 1 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานที่กำกับ ดูแลสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด	3.75	1.00	4.04	0.66	3.10**
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาและระเบียบว่าด้วย การบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545	3.71	0.82	3.85	0.71	1.50
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณของ โรงเรียน	3.98	0.87	4.25	0.71	2.63**
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและ เหมาะสม	3.87	0.95	3.88	0.63	0.16
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการ ควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุได้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และทันสมัย	3.80	1.56	4.27	0.77	4.28**
19. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการบริหาร งบประมาณของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.55	1.06	4.00	0.63	4.75**
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหาร งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	3.63	1.11	3.87	0.71	2.37*
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.95	0.80	4.11	0.50	2.21*
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับ การลงทุนเพื่อการศึกษา	3.74	0.88	3.79	0.64	0.66

ตาราง 4.9 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ	ปริญญตรี		สูงกว่า ปริญญตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและ ผลการดำเนินงาน	3.59	0.86	3.84	0.68	2.71**
24. ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบการจัดทำบัญชีที่เป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	3.62	1.00	3.96	0.80	3.23**
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการรายได้และผลประโยชน์ เพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	3.66	0.77	3.95	0.83	2.98**
26. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการและระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา	3.77	0.77	4.12	0.74	3.77**
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.70	0.72	3.99	0.72	3.27**
รวมเฉลี่ย	3.74	0.74	3.99	0.51	3.59**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 14, 16, 18, 19, 23, 24, 25, 26 และ 27 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 20, 21 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพ ของครูและบุคลากรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.78	3.72	0.76	1.91
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเต็มตาม ศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณครูและ มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	3.41	0.85	3.78	0.80	3.68**
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.78	0.65	3.85	0.80	0.77
31. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.55	0.76	3.74	0.57	2.48*
32. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	3.40	1.08	3.73	0.68	3.29**
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.83	0.77	3.97	0.79	1.46
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนโรงเรียนโดยเป็นศูนย์กลางความรู้ ด้านต่าง ๆ	3.70	0.76	3.90	0.76	2.23*
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	3.74	0.78	4.00	0.83	2.68**
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.68	0.80	4.00	0.74	3.47**
37. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.48	0.77	3.61	0.61	1.61

ตาราง 4.10 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	ปริญญตรี		สูงกว่า ปริญญตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะ ในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.32	0.95	3.57	0.50	3.06**
รวมเฉลี่ย	3.58	0.62	3.81	0.59	2.97**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 29, 32, 35, 36 และ 38 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 31, 34 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู

จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป	ปริญญตรี		สูงกว่า ปริญญตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน	3.23	1.14	3.55	0.62	3.36**

ตาราง 4.11 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
40. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา	3.40	1.00	3.72	0.67	3.33**
41. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.35	1.03	3.84	0.68	5.02**
42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	2.84	1.20	3.65	0.78	7.29**
43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียน	3.46	0.95	3.65	0.75	1.91
44. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ใช้สถานที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	3.23	0.99	3.65	0.69	4.45**
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.32	1.19	3.65	0.69	3.21**
46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	3.50	1.05	3.93	0.75	4.18**
47. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามเด็กอายุตามเกณฑ์เข้าเรียนและจัดระบบการรับนักเรียน	3.41	0.99	3.74	0.66	3.46**
48. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3.36	0.97	3.80	0.73	4.51**

ตาราง 4.11 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการ นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา	3.36	0.97	3.80	0.73	4.51**
รวมเฉลี่ย	3.32	0.91	3.73	0.58	4.91**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48 และ 49 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	df	SS	MS	F
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.35	1.18	2.59
ภายในกลุ่ม	335	152.15	0.45	
รวม	337	154.51		
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.67	2.34	4.91**
ภายในกลุ่ม	335	159.19	0.48	
รวม	337	163.86		

ตาราง 4.12 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	df	SS	MS	F
3. ด้านการบริหารงานบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.43	2.72	7.34**
ภายในกลุ่ม	335	123.96	0.37	
รวม	337	129.40		
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.13	4.07	5.79**
ภายในกลุ่ม	335	235.28	0.70	
รวม	337	243.41		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.32	2.16	5.33**
ภายในกลุ่ม	335	135.53	0.41	
รวม	337	139.85		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ซึ่งปรากฏผล ดังตาราง 4.13-4.16 ต่อ ไปนี้

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมเป็นรายคู่

ประสบการณ์	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.82	3.58	3.76
น้อยกว่า 5 ปี	3.86	-	0.28**	0.10
5-10 ปี	3.58		-	0.18
มากกว่า 10 ปี	3.76			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ

ประสบการณ์	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.95	3.71	3.72
น้อยกว่า 5 ปี	3.95	-	0.24**	0.23**
5-10 ปี	3.71		-	0.01
มากกว่า 10 ปี	3.72			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.76	-	0.26**	0.00
5-10 ปี	3.50		-	0.26**
มากกว่า 10 ปี	3.76			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ประสบการณ์	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.59	3.26	3.51
น้อยกว่า 5 ปี	3.59	-	0.33**	0.08
5-10 ปี	3.26		-	0.25**
มากกว่า 10 ปี	3.51			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู
ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	df	SS	MS	F
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ				
ระหว่างกลุ่ม	3	2.97	0.99	2.17
ภายในกลุ่ม	334	151.54	0.45	
รวม	337	154.51		
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ				
ระหว่างกลุ่ม	3	2.34	0.78	1.61
ภายในกลุ่ม	334	161.52	0.48	
รวม	337	163.86		

ตาราง 4.17 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	df	SS	MS	F
3. ด้านการบริหารงานบุคคล				
ระหว่างกลุ่ม	3	1.66	0.55	1.44
ภายในกลุ่ม	334	127.74	0.38	
รวม	337	129.40		
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป				
ระหว่างกลุ่ม	3	3.30	1.10	1.53
ภายในกลุ่ม	334	240.11	0.72	
รวม	337	163.86		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	3	1.96	0.65	1.58
ภายในกลุ่ม	334	137.89	0.41	
รวม	337	139.85		

จากตาราง 4.17 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรางกุศล ดังตาราง 4.18 – 4.19 ต่อไปนี้

ตาราง 4.18 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานวิชาการ

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=103)	ร้อยละ
ด้านการบริหารงานวิชาการ		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่างานวิชาการ	27	26.21
2. ผู้บริหารขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	22	21.36
3. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการ	20	19.42
4. ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	17	16.50
5. ควรให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบริหารวิชาการ	17	16.50

จากตาราง 4.18 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
การบริหารงานของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้
ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่างานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 26.21 รองลงมาผู้บริหารขาดทักษะ
การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 21.36 และผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริม
ครูผู้สอนในด้านวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 19.42 ตามลำดับ

ตาราง 4.19 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=29)	ร้อยละ
ด้านการบริหารงานงบประมาณ		
1. การบริหารจัดการงบประมาณไม่ทั่วถึงในงานต่าง ๆ	18	62.07
2. ขาดการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ตรวจสอบได้	11	37.93

จากตาราง 4.19 พบว่าครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารด้านการบริหารงานงบประมาณที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการงบประมาณไม่ทั่วถึงในงานต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาคือ ขาดการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 37.93

ตาราง 4.20 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=65)	ร้อยละ
ด้านการบริหารงานบุคคล		
1. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการ	20	30.77
2. ควรส่งเสริมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนให้เต็มศักยภาพ	16	24.61
3. ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	8	12.31
4. ภาระงานในโรงเรียนมากเกินไปทำให้ครูขาดการใส่ใจในการสอน	7	10.77
5. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	7	10.77
6. ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	7	10.77

จากตาราง 4.20 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาคือ ควรส่งเสริมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนให้เต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 24.61 และควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 12.31 ตามลำดับ

ตาราง 4.21 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ด้านการบริหารงานทั่วไป

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=37)	ร้อยละ
ด้านการบริหารงานทั่วไป		
1. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	14	37.83
2. ควรสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการบริหารงาน	11	29.73
3. ผู้บริหารขาดการประเมินโครงการหลังจากเสร็จสิ้น โครงการ	6	16.22
4. อาคาร สถานที่ในโรงเรียนขาดการปรับปรุงและดูแล	6	16.22

จากตาราง 4.21 พบว่าครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
ของผู้บริหารด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียน
ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 37.83 รองลงมาคือ ควรสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน
การบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 29.73 และผู้บริหารขาดการประเมินโครงการหลังจากเสร็จสิ้น
โครงการ และอาคาร สถานที่ในโรงเรียนขาดการปรับปรุงและดูแล คิดเป็นร้อยละ 16.22 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล
และข้อเสนอแนะตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู จำนวน 3,069 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 66 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชชีและมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในกรอบของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ครอบคลุมและตรงกับประเด็นและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์รวมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องปรากฏว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 - 1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ โรงเรียนเสิงสาง อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยการทดสอบค่าที และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนก 1.76 – 7.29 และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน คือ ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนที่ได้ทำการสุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน โดยทางโรงเรียนได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามแล้วส่งไปรษณีย์กลับมา ยังผู้วิจัยที่ได้ระบุที่อยู่ให้แล้วในซองเอกสาร รวมถึงตรวจนับแบบสอบถามที่ได้รับคืน และส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืน โดยกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ เก็บรวบรวมกลับคืนมาได้จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนค่าร้อยละ
2. การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที ส่วนการเปรียบเทียบครูผู้สอนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซเฟเฟ

4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดย จัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ คำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถสรุป ผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษามบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับ จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงาน ทั่วไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่าง กัน
4. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุดและรองลงมาในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่างานวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบริหารวิชาการ

5.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การบริหารจัดการงบประมาณไม่ทั่วถึงในงานต่างๆ รองลงมาคือ ขาดการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ตรวจสอบได้

5.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการ รองลงมาคือ ควรส่งเสริมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนให้เต็มศักยภาพ และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ รองลงมาคือ ควรสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการบริหารงาน และผู้บริหารขาดการประเมินโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการอาคาร สถานที่ในโรงเรียนขาดการปรับปรุงและดูแล

อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานในยุคปฏิรูปการศึกษา ปฏิบัติตามกรอบกฎหมายบ้านเมือง มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จึงควรจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ที่มีคุณภาพ การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญทัน อภิปัญญา ไชยพันธ์ (2552 : 104) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สรรเสริญ โปรงจันทร์ (2553 : 74) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมากทุกบทบาท และ กัญพิชา ไกรสิงห์ (2554 : 80) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบทัศนะของครูเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมก่อให้เกิดองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้มีมุมมองและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่ต่างกันออกไป การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมา เหล่าบ้านเหนือ (2550 : 136) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสาขาวุฒิการศึกษาดังกล่าว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบทัศนะของครูเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีมุมมองที่หลากหลาย เนื่องจากผ่านประสบการณ์มาก ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาของครูผู้สอนทำให้สามารถพิจารณาเหตุการณ์หรือปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหามากขึ้น มองเห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างจากผู้มีประสบการณ์น้อย มีมุมมองที่เป็นไปตามระดับประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิจิต เศรษฐบุตร (2551 : 134) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ สาริน๊ะ ดอพอ (2553 : 72) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษาซึ่งมีขนาดต่างกันก็มี การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน บริหารสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีทิศทางที่เป็น การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใดก็ตามย่อมมีการปฏิบัติที่เหมือน ๆ กัน การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม จันทรประดิษฐ์ (2552 : 88) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนขั้นพื้นฐานประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชน ขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

3. จากคำถามปลายเปิดครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่างานวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารบางคนอาจ เห็นว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรมมองเห็นได้ชัด คือ กิจกรรม ส่วนด้านวิชาการนั้นค่อนข้างจะเป็นนามธรรม ผู้บริหารจึงละเลย ซึ่งความจริงผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่วิชาการให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ควรนำมาพิจารณาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ แสดงว่ามีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการประเมินมาเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย กำหนดวิธีการสนับสนุนส่งเสริมตามความสำคัญของปัญหา ให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน การมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่าวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเหมาะสมกับบริบทและพื้นฐานเสริมสร้างส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของนักเรียนใน การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และก่อให้เกิดผลต่อทางด้านวิชาการสูงขึ้น ก็เป็นสิ่งที่ควรทำ แต่ก็อย่าละเลยงานด้านวิชาการ คือให้เน้นงานวิชาการด้วย เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่แล้ว

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้น ผู้บริหารควรฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น ด้านการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์ การควบคุม การวัดประเมิน และการจัดการความรู้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2.2 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้กับระดับการศึกษาอื่น ๆ เช่น ศึกษาในสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในระดับสถานศึกษาที่ต่างกัน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เมธีพิปส์.
- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศุภสกาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
_____. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 คู่มือ
การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญพิชา ไกรสิงห์. (2554). บทบาทการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วตา ไทรงาม ประชุม โพธิกุล เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์
เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- _____. (2545). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. (2545 – 2549).
กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- งามพิศ สัตย์สงวน (2543). หลักสูตรวิทยุวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บ็็ค พอยท์.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- จินตนา นันทปรีชา. (2544). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2545). สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). “บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา” วิทยาจารย์,
3, 17 – 21.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิซซิงแอนด์.
- ชวลิต พลราษฎร์. (2557). การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ. อุบลราชธานี :
โรงเรียนมัธยมตระการพืชผล.
- ชาญ สีหาราช. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยี
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณรงค์ นันทวรรณนะ. (2547). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- เดช คอนจันทร์โคตร. (2550). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทีศนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล. (มกราคม 2544). “การปฏิรูปการศึกษา,” คุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 30 (1) : 17 – 21.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2547). ประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมดา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล : Personal Management. พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). การวัดเจตคติ. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์วิทยาออฟเซตการพิมพ์.

- นิคม จันทรประสิทธิ์. (2552). การบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชน
ขั้นพื้นฐานประเภทสามัญ จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นวลจิตต์ เขวกีรติพงษ์. (2545). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์.
- บุญจันทร์ จันทรเจียม. (2548). การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ช่ออ่อน. (2549). รูปแบบการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้าน
ปากดง อำเภอหนองขาหย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญตา ไล่เลิศ. (2550). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).
ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญมา เหล่าบ้านเหนือ. (2550). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญรัตน์ โดทอง. (ม.ป.ป.). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ถิมบริบูรณ์. (2551). การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. สืบค้นเมื่อ
4 สิงหาคม 2555. (ออนไลน์). จากแหล่งที่มา : <http://www.onesqa.orth/upload>.
- ประจวบ รอดวิหก. (2551). บทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประพิศ โบราณมูล. (2550). การบริหารงานบริการและสัมพันธ์กับชุมชน. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม
2557. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.rec.mbu.ac.th>.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

- ปิ่นฉัตร ปานสรวง. (2551). บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปราโมทย์ คล้ายศิริ. (2545). การปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปิยะธิดา คล้ายพงษ์พันธ์. (2540). ทศนคติของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยของรัฐ
ที่มีต่อโฆษณาแชนพู่สระผสมทางโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
_____. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ท.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา). (2552). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต
2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.
- พระมหาบุญทัน อภิปัญญา ไชยพันธ์ (2552). การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : อรุณสภาคณาจารย์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.
กรุงเทพฯ : อรุณสภาคณาจารย์.
- พัชรภรณ์ สงวนกล้าจิตต์ และคณะ (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- พิมพ์ใจ สายวิภู. (2541). ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงาน
ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์. วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (2541). หลักสูตรประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : ว. เพ็ชรสกุล.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2551). การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลยเขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพ
หาднаแห้ว. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภาวिका ชาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- มนัส คงจันทร์. (2556). บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายงานบริหารทั่วไป. ชลบุรี : โรงเรียนบ้านแพรว.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. คุยฎินิพนธ์ ปร.ค.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2548). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กชเปอร์เน็ท จำกัด.
- มูหามัดพิกรี มะหะมัด. (2550). ปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่ Modern Management. กรุงเทพฯ :
ธรรมสารจำกัด.
- รัชนิวรรณ ช้างวงศ์. (2543). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตนา สนั่นเอื้อ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- ลิขิต เศรษฐบุตร. (2551). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. (2543). พฤติกรรมทางวิชาการของบริหารโรงเรียนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรเชษฐ์ ค่ายเทศ. (2546). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสี จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชัย กุศลันต์. (2549). รูปแบบการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนวัดหนองพรหมเหนือ อำเภอโกรกพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- _____. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- วิไล ธนวิวัฒน์. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วรรณารด แสงมณี. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศรินารด นันทวัฒน์กริมย์. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2550). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- _____. (2545). องค์การและการจัดการ O & M : Organization and Management. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด.
- ศุกกนิษฐ์ พลไพรินทร์. (2540). เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). "ร่วมกันสรรสร้างคุณภาพโรงเรียน", วารสารวิชาการ. 3, 18-21.
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2550). รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สัญญา พันธไชย. (2545). ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2543). สังคมวิทยา ปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรรเสริญ โปรงจันทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมชาติ ประชาณุกุล. (2546). พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- สินธร คำเหมือน. (2550). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 32. (2555). ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์. บุรีรัมย์ : เรวัตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2541ข). การตรวจสอบคุณภาพและการปรับปรุงโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543ก). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543ข). แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- _____. (2545). แนวทางการนำนโยบายข้างปฏิรูปการศึกษาไปสู่แนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2545). รวบรวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงาน.

- สำเร็จ กล่าวหาญ. (2549). สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).
ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุจินณา พานิชกุล. (2549). บทบาทของพระสงฆ์ต่อการท่องเที่ยว : กรณีศึกษากิจกรรมการสนทนา
ระหว่างพระสงฆ์กับนักท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชา จันทน์เอม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาสินี วิทยากรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในช่วง
ปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ 2539 - 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วังสินธุ์. (2545). “การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้”,วารสารวิชาการ.
7, 16.
- สุพัตรา สุภาพ. (2546). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิษ จุ้ยกลาง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภา สกุดเงิน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ใหญ่บ้านหลังการ จัดตั้ง
องค์การบริหารส่วนตำบล ในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สุรัชย์ ดวงใจ. (2552). ทักษะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการถ่ายโอนสถานศึกษาในเขตอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ภาคนิพนธ์ รม.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท).
 อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2543). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรศักดิ์ นาคนพการ. (2544). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานฝ่ายบริการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี วงศ์มณฑา. (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ซีรฟีดัม และ ไชเท็กซ์.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- อดิศร เสริมสุนทรศิลป์. (2546). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. (2541). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชดี ปะละใจ. (2549). สัมฤทธิ์ผลในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนบ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา) โดยใช้รูปแบบการบริหารแบบ 6 ป. ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- อัญชติ อินทร์เรือง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับ
คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- อาคม วัชโรสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. การกิจการผลิตเอกสารและตำรา
กลุ่มงานบริการการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาภัสสรีย์ ไชยคุณา. (2542). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
เอส ดี เพรส.
- Allport, G. (1973). **Personality : A psychological interpretation**. New York: Holt.
- Best. (1977). **Research in Education**. New York : Prentice - Hall.
- Broom, L. & Selnick, P. (1977). **Sociology**. New York : Harper & Row.
- Buzzi, V.L. (1998). "Beginning first teacher perception of characteristic of effective
Teaching", **Dissertation abstracts International**, 5, 50.
- Cohen, B. J. (1979). **Introduction to sociology**. New York : McGraw - Hill.
- Garton, R. D. (1987). **School Administration and Supervision**. Dubuque : Wm.
- Good, C. (1973). **Dictionary of Education**. 3 th ed. New York : Mc graw - Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory. Research. And
practice**. 6 th ed. Boston : Mc graw - Hill.
- Isaak, A. C. (1981). **Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the
Methodology of Polititl Inquiry**. 3 th ed. Illioni : The Dosey Prees.
- Kotler, P. (2000). **Marketing Management**. Ninth Edition. New Jersey : Prentice - hall.
- McClelland, D.C. (1961). **Testing for Competence Rather Than for Intellingence**.
American Psychologist.
- Michael., D.C. (1988). **Testing for Competence rather than for Intellingence**.
American Psychologist.
- Schiffmon and Kanuk. (1994). **Consumer behavior. Englewood Cliffs**. New Jersey :
Prentice - hall.

Sorensen, T. (1995). **Surey of School Library Media Programs in Wisconsin, A Brief Report of Statistics.**

Webster, D.M. (1968). **Webster's third new international dictionary.** Boston : Merriam - Webster.

Yukl, Gary & Fleet D. Van David. (1992). **Theory and research on leadership in organizations in handbook of industrial and organization psychology.** California : Consulting Psychologists.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวจิตพร แผลวไธสง

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ประกิจ จันทะเคียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกิตติ บุญเชิด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๑๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเสิงสาง

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๑๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอขอมอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1.	รมย์บุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	23.	หนองกี่พิทยาคม
2.	กัณฑ์พิทยาคม	24.	เมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม
3.	บัวหลวงพิทยาคม	25.	พลับพลาชัยพิทยาคม
4.	บุรีรัมย์พิทยาคม	26.	ดางพิทยาสรรค์
5.	พระครูพิทยาคม	27.	ละหานทรายรัชดาภิเษก
6.	ไทยเจริญวิทยา	28.	หนองหงส์พิทยาคม
7.	สวายจิกพิทยาคม	29.	ประโคนชัยพิทยาคม
8.	สองห้องพิทยาคม	30.	บ้านบุวิทยาสรณ์
9.	คูสวนแดงพิทยาคม	31.	ไพศาลพิทยาคม
10.	คูเมืองพิทยาคม	32.	เมืองคองพิทยาสรรพ์
11.	ห้วยหินพิทยาคม	33.	สะแกพิทยาคม
12.	มัธยมพรตำราญ	34.	บ้านกรวดวิทยาการ
13.	ห้วยราชพิทยาคม	35.	นางรอง
14.	กระสังพิทยาคม	36.	พุทไธสง
15.	สูงเนินพิทยาคม	37.	จตุราษฎร์พิทยาคม
16.	ลำดวนพิทยาคม	38.	ตลาดโพธิ์พิทยาคม
17.	อุดมอักษรพิทยาคม	39.	ทะเมนชัยพิทยาคม
18.	จุฬารัตนราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	40.	ธารทองพิทยาคม
19.	นางรองพิทยาคม	41.	พนมรุ้ง
20.	แคนดงพิทยาคม	42.	ลำปลายมาศ
21.	ร่วมเกล้า บุรีรัมย์	43.	สตึก
22.	เหลื่องพนาพิทยาคม	44.	สมเสมีดวิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รหัสแบบสอบถาม.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อคำถามที่ปรากฏในแบบสอบถาม ตอนที่ 2

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นความลับไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านดังต่อไปนี้

1. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

1. โรงเรียนขนาดเล็ก(จำนวน นักเรียนตั้งแต่499 คนลงมา)
2. โรงเรียนขนาดกลาง(จำนวน นักเรียน 500 – 1,499 คน)
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ(จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ข้อคำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

คำชี้แจงขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ทัศนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
จังหวัดบุรีรัมย์แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านซึ่งเกี่ยวกับ
การปฏิบัติของผู้บริหาร

เกณฑ์ในการพิจารณามีระดับดังนี้

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

ตัวอย่าง

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
0.ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารงานวิชาการและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา.....	✓
00.ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน.....	✓

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ทัศนะต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีการวางแผนการบริหารงานวิชาการและ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อที่ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ทัศนะต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผลและการ
เทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน ในระดับมาก

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการบริหารงานวิชาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน.....
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้.....
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน.....
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน.....
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะการจัดการจัดชั้นเรียน/กลุ่มสาระการเรียนรู้และการแนะแนวการศึกษา.....
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้กับบุคลากรในโรงเรียน.....
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู.....
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ.....
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน.....
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....
ด้านการบริหารงบประมาณ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด.....

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545.....
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน.....
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม.....
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการ ควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุได้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัย.....
19. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ.....
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์.....
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงบประมาณ.....
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการลงทุน เพื่อการศึกษา.....
23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
24. ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบการจัดทำบัญชีที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการรายได้และผลประโยชน์เพื่อการศึกษาอย่างเป็น ระบบและตรวจสอบได้.....
26. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา.....
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....
ด้านการบริหารงานบุคคล					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณครูและมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ....
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....
31. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ.....
32. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก ชรรมาภิบาล.....
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ...
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนโรงเรียนโดยเป็นศูนย์ความรู้ด้านต่างๆ.....
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา.....
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....
37. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง.....
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....
ด้านการบริหารงานทั่วไป					
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน.....
40. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา.....
41. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา.....
42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ.....

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน.....
44. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ใช้สถานที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน.....
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา.....
46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....
47. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงการติดตามเด็กอายุตามเกณฑ์เข้าเรียนและจัดระบบการรับนักเรียน.....
48. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ.....
49. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา.....

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อคำถามที่ปรากฏในแบบสอบถาม ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 ตามความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case processing Summary

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excludeda	0	0.0
	Total	30	100.0

A listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.958	49

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงานวิชาการ					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการบริหารงาน วิชาการและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับ การจัดการเรียนรู้	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ ในท้องถิ่น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะการจัดชั้นเรียน/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้กับ บุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู	1	1	0	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงานวิชาการ(ต่อ)					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการงานวิชาการอย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนการสอน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านการบริหารงบประมาณ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและ เป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด	1	0	1	0.67	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงบประมาณเป็นไป ตามแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาและ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545	1	1	0	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำตามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงบประมาณ (ต่อ)					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการ ควบคุมบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุได้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัย	1	1	1	1	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบการจัดทำบัญชีที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงบประมาณ (ต่อ)					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการรายได้และผลประโยชน์ เพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	1	1	1	1	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการและระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเต็ม ตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณครูและมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคล โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	1	0	1	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงานบุคคล(ต่อ)					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	1	1	1	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนโรงเรียนโดยเป็น ศูนย์กลางความรู้ด้านต่างๆ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางใน การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
37. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ใน รูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	1	1	1	1	ใช้ได้
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานทั่วไป					
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
40. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำระบบฐานข้อมูลของ โรงเรียน ให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของเขตพื้นที่ การศึกษา	1	0	1	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)					
41. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสม กับโครงสร้างภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ สนับสนุนและ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
44. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ใช้สถานที่ของ โรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	1	1	1	1	ใช้ได้
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและรายงานผล การดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	ใช้ได้
47. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามเด็กอายุตาม เกณฑ์เข้าเรียน และจัดระบบการรับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
48. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ	1	0	1	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินความสอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ) 49. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ ที่สะอาดไว้บริการนักเรียน และบุคลากร ในสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า t
ด้านการบริหารงานวิชาการ	2.14
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการบริหารงาน วิชาการและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1.83
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน	2.59
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับ การจัดการเรียนรู้	1.77
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.38
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน	5.34
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะการจัดชั้นเรียน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา	4.23
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการให้กับบุคลากรในโรงเรียน	5.16
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5.16
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	2.98
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1.76
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	1.85
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน	1.84
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า t
ด้านการบริหารงบประมาณ	
14. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด	3.10
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงบประมาณเป็นไป ตามแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545	2.50
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ ของ โรงเรียน	2.63
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้ อย่างทั่วถึง และเหมาะสม	2.16
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาพัสดุ กำหนดรูปแบบ รายการ ควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุได้ ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัย	4.28
19. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.75
20. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและเสนอแนะ การบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	2.37
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	2.21
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อการศึกษา	1.76
23. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	2.71
24. ผู้บริหารสถานศึกษารับทราบการจัดทำบัญชีที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	3.23
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการรายได้และผลประโยชน์เพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	2.98
26. ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการและระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.77
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.27

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า t
ด้านการบริหารงานบุคคล	
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	1.91
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณครูและมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	3.68
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1.77
31. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ	2.48
32. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.29
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	1.76
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน โรงเรียน โดยเป็นศูนย์ความรู้ด้านต่างๆ	2.23
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดคณาจารย์ในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	2.68
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.47
37. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	1.76
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.06
ด้านการบริหารงานทั่วไป	
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.36
40. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของ เขตพื้นที่การศึกษา	3.33
41. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	5.02

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า t
42. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	7.29
43. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	1.91
44. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ใช้สถานที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	4.45
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.21
46. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.18
47. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามเด็กอายุตามเกณฑ์เข้าเรียน และจัดระบบการรับนักเรียน	3.46
48. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.51
49. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา	4.51

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทนี ศรีเมืองแพน
วัน เดือน ปี เกิด	6 ธันวาคม 2530
สถานที่เกิด	356/180 หมู่ที่ 17 ตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	356/180 หมู่ที่ 17 ตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พ.ศ. 2554 ครูผู้ช่วย โรงเรียนไทยเจริญวิทยา อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 ครู คศ. 1 โรงเรียนภัทรบพิตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนภัทรบพิตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทศบาล 2 “อิสานธีรวิทยาการ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. 5 ปี) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์