

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วท 81076



การศึกษาคำความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงาน
บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

สุภรัตน์ กัณหา

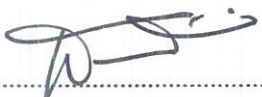



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2551


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้

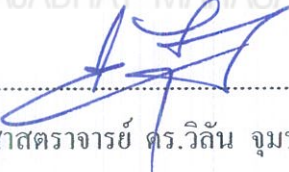
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม)


.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เคชะ อินทรชาติ)


.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์นายทากร บุญเรือง)


.....ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประคิษฐ์ เอกทัศน์)


.....ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสัน จุมปาแผด)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

วันที่.....เดือน.....**24 ส.ค. 2551**.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ สมชาย วงศ์เกษม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชะ อินทรชาติ อาจารย์นาคยากร บุญเรือง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ นายสัมฤทธิ์ คำจันทร์ นายมนูญ เพชรมีแก้ว นายชูเวทย์ อิศระวิสุทธิ นายมีชัย พลภูงา และนายวิทยา นนทันทภา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพแบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวทุกท่านที่คอยให้กำลังใจอันเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้



สุภรัตน์ กัณหหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัย นายสุภรณ์ กันทา **ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชะ อินทรชาติ	กรรมการ
	อาจารย์นาตยากร บุญเรือง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำนวน 421 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 72 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ
2. ระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

มากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

3. ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน แตกต่างกับรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะทั่วไป 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ควรจัดอบรมและพัฒนาทางด้านวิชาการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวิจัยสถาบัน และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษา 3) จัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

Title	A Study of Opinions of School Deputy Directors and Teachers on the Operation of School Administration under Maha Sarakham Office of Educational Service Area 2		
Author	Suparat Kanha	Degree M.Ed. (Educational Administration)	
Advisors	Assoc. Prof. Somchai wongkasem	Chairman	
	Assist. Prof. Decha Intarachart	Committee	
	Miss. Natayaporn Boonreuang	Committee	

Rajabhat Maha Sarakham University, 2008

Abstract

The objectives of this research were to study and compare opinions of the school deputy directors and teachers on the operation of school administration under Maha Sarakham Office of Educational Service Area 2 based on the status of the personnel and the size of the school, as a whole and by aspect. The aspects were; the aspect of academic administration; the aspect of budget administration; the aspect of personnel administration; and the aspect of general administration. The sample comprised 421 school deputy directors obtained through stratified random sampling and simple random sampling. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan Table. The instrument used was a rating scale questionnaire containing 72 items with reliability value of 0.98. The statistics used in the analysis included mean, standard deviation, and t-test.

The findings are as follows :

1. The opinions of the school deputy directors and teachers on the operation of school administration, as a whole and by aspect, were in the medium level. Ranked from high to low, the aspects appear as follows: the aspect of budget administration; the aspect of personnel administration; the aspect of general administration; and the aspect of academic administration, respectively.

2. The opinions of the school deputy directors and teachers on the operation of school administration, classified by the status of the personnel, as a whole and by aspect, were in the medium level. Ranked from high to low, the aspects appear as follows: the aspect of personnel administration; the aspect of budget administration; the aspect of general administration; and the aspect of academic administration, respectively.

3. The opinions of the school deputy directors and teachers on the operation of school administration, classified by the size of the school, as a whole and by aspect, were in the medium level. Ranked from high to low, the aspects appear as follows: the aspect of budget administration; the aspect of personnel administration; the aspect of general administration; and the aspect of academic administration, respectively.

4. In the comparison of the opinions classified by status, the deputy directors on one side and the teachers on the other had a difference with statistical significance at .05. and the comparison of the opinions classified by the size of the school, the deputy directors and teachers in large schools on one side and deputy directors and teachers on the other had a difference with statistical significance at .05.

5. The suggestions included: 1) Maha Sarakham Office of Educational Service Area 2 should give training and academic development to school administrators and teachers so they can perform more efficiently in academic operation; 2) action research and research for learning development should be promoted, and the findings should be used in school development; 3) There should be supervision, direction and follow-ups on the director's academic administration in order that advices and suggestions for development are given.

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
Abstract	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารจัดการสถานศึกษา	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	10
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา	11
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู	17
การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	22
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา	27
การบริหารจัดการ โดยโรงเรียนเป็นฐาน	27
การจัดการความรู้	31
ธรรมาภิบาล	36

หัวข้อเรื่อง	หน้า
องค์กรแห่งการเรียนรู้	38
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2	40
ความเป็นมา	40
โครงสร้างการบริหาร	40
อำนาจหน้าที่	43
ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
งานวิจัยในประเทศ	45
งานวิจัยต่างประเทศ	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
วัตถุประสงค์การวิจัย	109
สมมติฐานการวิจัย	109
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110

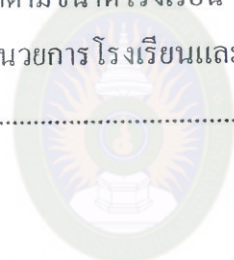
หัวเรื่อง	หน้า
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	115
 บรรณานุกรม	 116
 ภาคผนวก	 125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย	136
 ประวัติผู้วิจัย	 145



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56
2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของ ข้าราชการครู 65
3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของ ข้าราชการครู ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นรายชื่อ 67
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของ ข้าราชการครู ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นรายชื่อ 73
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของ ข้าราชการครู ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ 76
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของ ข้าราชการครู ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นรายชื่อ 79
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 85
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นรายชื่อ 87
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นรายชื่อ 93

10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ	96
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นรายชื่อ	99
12	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู	104
13	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	105
14	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียน	106



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกยุคปัจจุบันและในอนาคตเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีผลกระทบต่อประชากรโลกอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการวิวัฒนาการไปตามความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสาร วิทยาการ และข่าวสารที่แพร่กระจายไปตามส่วนต่างๆ ของโลก อันเป็นผลให้เกิดการถ่ายเททางวัฒนธรรม การค้า การจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติและการแข่งขันมากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและสังคมสมัยใหม่จึงอยู่ที่เทคโนโลยี (Technology) และความรู้ (Knowledge) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : 1) ซึ่งจะทำให้มนุษย์ปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาส่วนต่างๆ ของสังคม เพื่อการอยู่รอดและการแข่งขันได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ประเทศไทยเป็นชาติหนึ่งที่ต้องการสร้างเสริมให้คนในชาติมีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น โดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน นอกเหนือไปจากการมีทรัพยากรพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์และสังคมที่เพียงพอแล้ว ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสู่สังคมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และรัฐบาลชุดปัจจุบันที่มีพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีใช้เป็นหลักในการบริหารราชการและปฏิรูปการศึกษาของไทยปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549 : 2)

การจัดการศึกษาแบบเดิมที่ถือปฏิบัติกันมานับศตวรรษนั้น ก็ถึงเวลาที่ต้องปฏิรูปอย่างขนานใหญ่ เพื่อสร้างคุณภาพดังกล่าวให้กับคนไทยทุกคน โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งก่อให้เกิดกระแสความตื่นตัวในหน่วยงานทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพงานที่ปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการของสังคมและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติด้วยวิธีการหลากหลาย มีการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลเป็นสารสนเทศ เพื่อนำไปตรวจสอบ เชื่อมโยง อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถผลิตผลงานและองค์ความรู้มากมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 ก : 3)

นิยามของคำว่า การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่เพียงหมายถึงการเรียนในระบบโรงเรียนเท่านั้น หากแต่รวมถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งทั้งสามรูปแบบผสมกลมกลืนกันเกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้และสังคมการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณภาพตลอดชีวิตของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 ก : 2) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกฝ่ายจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่าการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนยังมีความจำเป็น และโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ดำเนินการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะพิจารณาในมิติการบริหารสถานศึกษา มิติการจัดกระบวนการเรียนรู้ มิติการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มิติด้านคุณภาพผู้เรียน และมิติด้านความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน

กลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (The Learning School) โดยจัดให้มีชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional Community) ขึ้นในโรงเรียนรูปแบบใหม่ดังกล่าว เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ตลอดจนนวัตกรรมเหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. <http://suthep.ricr.ac.th/leader31.doc>)

โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับความคาดหวังด้านการศึกษาของคนไทยและสังคมไทย ที่ต้องการเห็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเกิดขึ้นทั่วทั้งแผ่นดินไทย เป็นสถานศึกษาที่ให้บริการทางการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่เสมอ (อรุณ จันทวานิช. 2547 : คำนำ)

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาภาคบังคับ และเป็นพื้นฐานของการศึกษาทุกระดับ นับว่าเป็นหน่วยงานสำคัญในการนำนโยบาย นำหลักสูตร ไปปฏิบัติเพื่อให้การศึกษาแก่เด็กโดยตรง จากการศึกษาของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกรมวิชาการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของวิชาต่างๆ ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าร้อยละ

50 และเด็กไทยทำคะแนนได้ดีสำหรับข้อสอบแบบเลือกตอบที่ใช้ทักษะพื้นฐาน (เช่น การบวก ลบ คูณ หาร) หรือข้อสอบที่ใช้ความจำ แต่ไม่สามารถทำข้อสอบที่เป็น โจทย์ปัญหาที่ต้องอาศัย การคิดวิเคราะห์ และการเรียบเรียงออกมาเป็นคำพูด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 1-2 ; อ่างใน มานะ ทองรักษ์. 2549 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2545 ระบุว่านักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสอบได้คะแนน เฉลี่ยวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เพียงครั้งหนึ่งของคะแนนเต็ม นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 สอบวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 51.87 คณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 45.33 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอบวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.56 คณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.65 ภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.33 นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 สอบวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 20.25 คณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 49.88 ภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.40 (ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ และคณะ. 2548 : 3)

ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษานี้สอดคล้องกับข้อมูลการตรวจราชการ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2547 พบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนขาดแคลนบุคลากร บางสาขาวิชา โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายด้านการศึกษาไม่ชัดเจน และ ไม่มีกรณีศึกษสถานศึกษาอย่างทั่วถึง แต่ในทางตรงกันข้ามพบว่าบางโรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน ภายใต้อุปสรรคขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการระดมความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับว่าเป็นศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. 2547 : 9) และการสรุปผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ 2549 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ระบุว่าปัญหาการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ มี 2 ประเด็นคือ ความไม่เป็นเอกภาพของการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. 2547 : 3) -

การพัฒนาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นเครื่อง บ่งบอกและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหาร มีความรู้ มีความสามารถสูง วิสัยทัศน์กว้างไกล มีการดำเนินงานการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวัง

ไว้อย่างมากทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการได้ สอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2545 : 1) เทียน ทองแก้ว (<http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005045.doc>) ที่ระบุว่าผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับโรงเรียนว่าภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โรงเรียนควรดำเนินการเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างไร

นอกจากนี้ ทิศนา แคมมณี และคณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่าศักยภาพของผู้บริหารเป็นตัวทำนายหรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับการพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของโรงเรียนในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (วพร.) เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และศักยภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับกระบวนการและผลการดำเนินงานของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบรวมพลัง นิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตรที่เพียงพอและต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความคิดและผลงานของตน กระบวนการให้คำปรึกษาอย่างเป็นขั้นตอน ควบคุมคุณภาพของงานทั้งภายในและภายนอก

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานโรงเรียนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีรองผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่ช่วยการบริหารจัดการศึกษาตามกฎหมาย และตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย ครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่อย่างมีความสุข และปฏิบัติตามนโยบายการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จากสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู แตกต่างกัน
2. การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

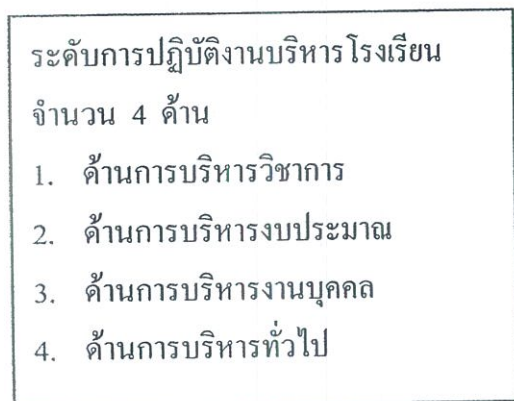
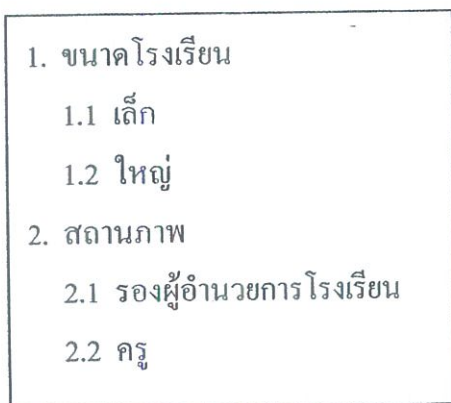
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 13-16) ที่กำหนดภารกิจการปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 3,685 คน ประกอบด้วย

1.1.1 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 94 คน

1.1.2 ครู จำนวน 3,591 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 51) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่
- 2) โรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.2 สถานภาพ จำแนกเป็น

- 1) รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ครู

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามกรอบภารกิจงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านการบริหารวิชาการ

2.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการบริหาร การศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

รองผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการ บริหารการศึกษารองจากผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 1-4 ซึ่งใช้ จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ขนาด ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน
2. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป

การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตร การจัดหาวัสดุสื่อการเรียนการสอน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การวัดผลประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2. ด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับงานการเงินของสถานศึกษา ทุกประเภท ตั้งแต่การจัดทำงบประมาณ จัดสรร ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้ งบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ รวมถึงการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา

3. ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการด้านบุคลากรของ สถานศึกษา ได้แก่ ครู คนงานภารโรง ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการให้บุคลากรอยู่ได้อย่างมีความสุข ตลอดจนการลงโทษหรือ ดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลที่มีความผิด หรือปฏิบัติหน้าที่ด้อยประสิทธิภาพ

4. ด้านบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการ เรียนการสอนหรือเกี่ยวกับนักเรียน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การพัฒนาเครือข่ายข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด
2. โรงเรียนได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบในการวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารจัดการสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ

ครู

1.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2.1 การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management :
SBM)

2.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

2.3 ธรรมภิบาล (Good Governance)

2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.1 ความเป็นมา

3.2 โครงสร้างการบริหาร

3.3 อำนาจหน้าที่

3.4 ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารจัดการสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนนั้นนักการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวคิด ดังนี้

จรัส นองมาก (2541 : 93) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2543 : 24) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน คือ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งผลต่อบุคคล ตลอดจนอาศัยทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิรัช วรรณศรี (2545 : 9) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

สมเดช สีแสง (2540 : 21) การบริหาร หมายถึง ศิลปะการทำงานให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จกล่าวคือผู้บริหารมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

นิพนธ์ กิณวงศ์ (2543 : 18) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มที่เรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของการบริหารสถานศึกษาสรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษา และการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ

การจัดการศึกษา ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล คือผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาให้เป็นคนดี มีความรู้ อยู่อย่างมีความสุข และมีคุณภาพ

1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข. : 32) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารของโรงเรียนไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

1.1 แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2.2 เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

1.3 ขอบข่าย/ภารกิจ

- 1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.3.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.3.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.3.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.3.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา รวมทั้งการประสานความร่วมมือการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 แนวคิด

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.2 วัตถุประสงค์

2.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ

คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ

และมีประสิทธิภาพ

2.3 ขอบข่าย/ภารกิจ

2.3.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 1) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.3.2 การจัดสรรงบประมาณ

- 1) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 3) การโอนเงินงบประมาณ

2.3.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผล

การดำเนินงาน

- 1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.3.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 1) การจัดการทรัพยากร
- 2) การระดมทรัพยากร
- 3) การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.3.5 การบริหารการเงิน

- 1) การเบิกเงินจากคลัง
- 2) การรับเงิน
- 3) การเก็บรักษาเงิน

- 4) การจ่ายเงิน
- 5) การนำส่งเงิน
- 6) การกันเงินไว้เบิกเหลือในปี

2.3.6 การบริหารบัญชี

- 1) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

- 1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- 2) การจัดหาพัสดุ
- 3) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อ

จัดจ้าง

- 4) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำและการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 วัตถุประสงค์

3.2.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว

เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3.2.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 ขอบข่าย/ภารกิจ

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.3.5 การออกจากราชการ

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

4.1 แนวคิด

การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 วัตถุประสงค์

4.2.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

4.3 ขอบข่าย/ภารกิจ

4.3.1 การดำเนินงานธุรการ

4.3.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.3.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และ

บริหารทั่วไป

4.3.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.3.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.3.10 การรับนักเรียน

4.3.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

4.3.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.3.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.3.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.3.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.3.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.3.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.3.18 งานบริการสาธารณะ

4.3.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนา

องค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงานด้านการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานด้านการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องบริหารจัดการการศึกษาให้สนองตอบเจตนารมณ์ของรัฐที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษา ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ และรวดเร็ว คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ มีขอบข่ายการบริหาร 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จะต้องส่งเสริมสนับสนุน สัมพันธ์ เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก บุคลากรในสถานศึกษาต้องร่วมกันดำเนินงานให้ครอบคลุมในทุกภารกิจ และบางภารกิจนั้นจำเป็นต้องดำเนินการโดยความร่วมมือของชุมชน ท้องถิ่น องค์กร หน่วยงาน รวมทั้งสถาบันสังคมอื่นๆ ด้วย

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและสังคม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ระบุถึงอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2547 : 33-34)

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
2. พิจารณาเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 17-18)

กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษาว่า ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของ สถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ระบบประมาณ การบริหาร งานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

1. บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีอำนาจ หน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของ สถานศึกษา

3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย

5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

7. วางแผนการบริหารงานบุคคล สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์

8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง

10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อ
การศึกษาและให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม
สัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เน็ชเชวิต Knezevich (1984 : 17-18) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีบทบาทสำคัญถึง 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็น
ผู้กำหนดวางนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. บทบาทความเป็นผู้นำ และกระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst)
หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสถานศึกษาและเป็น ผู้
โน้มน้าวให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้จักการวางแผนทั้ง
ระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่กิจการด้านต่าง ๆ ว่าควรจะวางแผนอย่างไร และต้องร่วมมือกับ
บุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษานั้น ๆ เป็นอย่างดี

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนด
โครงสร้างการบริหาร และตัดสินใจในการทำกิจการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้าง
การบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็น
ผู้นำและรู้จักการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษา สถานศึกษาให้ดีขึ้นและรู้จักโน้มน้าว
จิตใจของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้นด้วย

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Co-coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานที่ดี ทั้งภายในสถานศึกษาของตนเองและประสานงานต่าง ๆ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ด้วย
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่บุคลากรทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สามารถที่จะติดต่อสื่อสารได้โดยไม่แบ่งระดับหรือชนชั้น
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้บริหารจะต้องคอยเป็นผู้แก้ปัญหา เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง หรือต่างสถาบันที่เกิดการขัดแย้งกัน
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) ผู้บริหารจะต้องรู้จักคอยแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อเกิดการขัดแย้งไม่ว่าทั้งภายในสถานศึกษาของตนเองหรือต่างสถานศึกษาก็ตาม
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (Systems Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดระบบงานและรู้จักพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิชาต่าง ๆ ที่จะทำการเรียนการสอนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นอย่างดี และจะต้องเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รู้จักรักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารต้องรู้จักนำเอาทรัพยากรทั้งทรัพย์สินสิ่งของบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงและรู้จักเทคนิควิธีการใช้ที่ดี
15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลของงานดำเนินงานต่าง ๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อจะรู้ว่าสิ่งที่ดำเนินไปแล้วดีหรือไม่จะได้ดำเนินการต่อไปถ้าเกิดผลดีและเปลี่ยนแปลงวิธีการ ถ้าการดำเนินการนั้นเกิดผิดพลาด
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาตนเองและนอกสถานศึกษาเมื่อได้รับเชิญมาเป็นพิธีการ

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Realtor) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างสรรค์สัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รู้จักการประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน และรู้จักการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการ

2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 12) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาว่าปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้

1. บริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผล ประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย
5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
6. การบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินอื่น
7. วางแผนการบริหารงานบุคคล สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ
8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 5) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูว่า ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
6. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยลักษณะเฉพาะหลายประการ ชีระ รุญเจริญ (2550 : 122) ได้เสนอลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพไว้ดังนี้

1. ยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด โดยจัดให้มีการประกันคุณภาพ

เป็นที่ตั้ง

2. ใช้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบครบถ้วนและเน้นการบริหารงานวิชาการ

3. บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

4. ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน และแก้ปัญหายินยอมให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ส่วนร่วม

5. ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สนใจใฝ่รู้

ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

6. กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

7. ปรับเปลี่ยน เสริมสร้างวัฒนธรรมในการบริหาร

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการ

ปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ

กล่าวคือ นอกจากต้องมีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษาตามเกณฑ์ที่

กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัยของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่

การศึกษาแล้วจำเป็นต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา

คุรุสภาได้ออกประกาศเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการศึกษาของคุรุสภา 12

เกณฑ์ ดังนี้

1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร

สถานศึกษา

1.2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ

พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามได้เต็มศักยภาพ

1.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

1.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

1.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

- 1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 120-124) ได้กำหนด ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบเพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) คือ การบริหารอย่างมีอิสระตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานประมาณและการบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม การกำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบดังกล่าวแบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนแรก เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน

ส่วนที่สอง เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการกำหนดเพื่อการบริหาร “การศึกษามืออาชีพ” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) คือ บริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบไปด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการ

ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตาม หมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและ ยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้ คำปรึกษาแนะนำ และสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน อย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงาน ภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดซื้อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้และศูนย์การ เรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้

การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งใน โรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่าย ผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มี ความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียน การสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การศึกษา สื่อ เกม และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วม ประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความ เจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความ เหมาะสม

การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับ
ผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ
ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การ
แสดงความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินผลโดย
ส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมิน
ภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้มีกระบวนการ
ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้
ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้าง
กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย
ด้วย

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ
งานด้านการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่
หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาด้านแบบ หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทาง
วิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐานดังนี้
คุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ
ที่เข้มแข็งโดยเฉพาะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้
ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์
มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มี
ทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหาร
เป็นอย่างดี และความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน
สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้และรู้จัก
แสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลัง
ร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นอย่างดีให้การ

สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความอดทนอดหยิ่ง อุตุน เสียดสี มีความสม่ำเสมอมั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดีเป็นนักพัฒนาและนักบริการ สังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม ความเป็นประชาธิปไตย ความรักในสถาบันของชาติ อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนอีกด้วย

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ นำพาความเจริญก้าวหน้าสู่องค์กรของตน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM)

1. ความหมายของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เลขา ปิยะอัจฉริยะ (อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรหรือโรงเรียนโดยบุคลากรทุกคนของโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะผู้นำแบบเกื้อหนุนให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายทำงานได้ มีการกระจายอำนาจเป็นระบบ มีการร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการทำงาน และผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ (อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 20) กล่าวถึงความหมายของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่า เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งใช้

โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการพัฒนา หรือปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยจะต้องดำเนินการภายใต้หลักการกระจายอำนาจ กรณีมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน American Association of School

Administrators (อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 14) ได้ให้ความหมายของ SBM ว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากระดับรัฐหรือเขตการศึกษาไปยังโรงเรียน โดยให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น โดยมีหน้าที่และรับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการบริหารและจัดการศึกษาที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบฐานโรงเรียนว่า มีการกระจายอำนาจจากหน่วยบริหารกลางไปสู่สถานศึกษามากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงฐานการตัดสินใจจากหน่วยบริหารกลาง ไปสู่สถานศึกษามากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษามากขึ้น ให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการมากขึ้น และควบคุมคุณภาพโดยบุคลากรภายในและตรวจสอบได้โดยบุคคลภายนอก

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 154-156) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการดังนี้

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทน

ชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)

ในอดีตการจัดการศึกษาทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

หลักการบริหารตนเอง (Self Management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมัก

กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวมแต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายและปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่

กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

เดวิด David (อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดสำคัญ

ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 ประการคือ

โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจสั่งการที่ดีควรอยู่ที่หน่วยปฏิบัติ ดังนั้นควรเพิ่มอำนาจในการบริหารและจัดการงบประมาณให้กับโรงเรียนมากขึ้น และลดการควบคุมจากส่วนกลาง

การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ใช่เกิดจากการควบคุมภายนอก หากแต่เกิดจากการที่สมาชิกในโรงเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจ การบริหาร และการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ หลักการกระจายอำนาจการศึกษา และหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาอื่นที่ผ่านมา

3. รูปแบบของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่ามีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM)

ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

รูปแบบที่มีชุมชนเป็นหลัก (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญคือการจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่าทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้งสองกลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครองในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะต้องคำนึงถึงหลักกรรมรัฐหรือธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ประการ มาประกอบการบริหารด้วยคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจ

เกี่ยวกับการพัฒนาครูในสถานศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถ และการจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา

2.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

1. ความหมายของการจัดการความรู้

ยุทธนา แซ่เตียว (อ้างใน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548 : 22) กล่าวว่าเป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้รูปแบบของการพัฒนาความรู้มีทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง การเรียนรู้จากการทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ

วิจารณ์ พานิช (2546 : 2-5) กล่าวว่าการจัดการความรู้หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถนิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ดังนั้นต้องนิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัตและวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ การสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงความคิดและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคนและดึงคนที่มีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวา และความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างไรหรือไม่

องค์การสหประชาชาติ (อ้างใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548 : 43) ได้กล่าวถึงความหมายว่า การจัดการความรู้คือกระบวนการในการสร้างและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เราทราบเข้าไปใช้ในการทำงาน เช่น จากความรู้เป็นการกระทำ จากนวัตกรรมไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการภายในเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงองค์การ ช่วยในการปรับปรุงการทำงานและองค์การ รวมทั้งประสิทธิผลในการพัฒนาด้วย เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดและประสบการณ์และนำมาไว้ด้วยกัน เพื่อเชื่อมโยงกับชุมชนเรียนรู้แห่งการปฏิบัติและเครือข่ายความรู้

โรโกะ โตโยมา (Ryoko Toyoma) (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548 : 24) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้หมายถึง การจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ หรือประสบการณ์ของคนในองค์การอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

สรุปได้ว่าการจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล แยกแยะ และใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. กรอบแนวคิดในการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดในการจัดการความรู้นี้เป็นเครื่องมือการจัดการกระบวนการ หรือการจัดปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนเป็นหลัก มีรายละเอียดดังนี้

ประพนธ์ ผาสุยฮืด (2549 : 19-26) นำเสนอโมเดลปลาทูน่า (Tuna Model) เพื่อใช้ทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนหัว และส่วนตา หมายถึง เป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อนวิสัยทัศน์ความรู้ (Knowledge Vision) หรือหัวใจของความรู้เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้ที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดหัวปลาชัดเจน คือ ระบบ (Chief Knowledge Officer)

ส่วนกลางลำตัว หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถือเป็นกิจกรรมหลัก หรือหัวใจของการจัดการเรียนรู้ในหลายองค์การ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้ เป็นการสร้างสรรค์ที่มีความลึกซึ้งเลยความคิดหรือการใช้เหตุผลลึกเข้าไปในระดับความเชื่อ คุณค่า และอารมณ์ และสูงขึ้นเลยปัญญาในระดับสติปัญญาขึ้นไปในระดับญาณปัญญาหรือปัญญาหยั่งรู้ที่เหนือระดับความคิดแบบใช้เหตุผล

ส่วนหาง หมายถึง ชุมความรู้ (Knowledge Assets) ได้จากการปฏิบัติ งาน และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในสังคมไทยมีการจัดการความรู้ที่ทำกันอยู่ตามธรรมชาติโดยไม่รู้ตัวอยู่มากมาย กล่าวคือ มีตัวปลาหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน แต่มักจะละเลย หางปลาคือการจดบันทึกความรู้ปฏิบัติ สำหรับไว้ใช้งาน และยกระดับความรู้อย่างต่อเนื่อง

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548 : 62-63) ได้พัฒนาตัวแบบทวนเป็นตัวแบบฝูงปลาตะเพียน โดยมองว่าองค์กรที่หน่วยงานย่อยอาจมีความแตกต่างกัน รูปแบบความรู้แต่ละหน่วยจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทของตนแต่ทั้งฝูงปลาจะหันหน้าไปในทิศทางเดียวกัน โมเดลปลาตะเพียนที่ใช้เป็นโมบายปลาตะเพียน ลักษณะเป็นปลาตะเพียนตัวแม่และลูกเขวนเป็นฝูง 3-4 ชั้น เป็นสัญลักษณ์บอกว่าเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของหน่วยงานย่อย ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของหน่วยงานใหญ่ เป้าหมายของการจัดการความรู้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการความรู้ต้องเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังที่แสดงในรูปโมบายปลาตะเพียนที่ปลาทุกตัวหันหน้าหรือว่ายน้ำไปในทิศทางเดียวกัน หัวปลาหันไปทางเดียวกัน แสดงว่าต้องมีเป้าหมายเดียวกัน หรืออาจขยายความว่าปลาทุกตัวต้องช่วยเหลือกัน

3. กระบวนการจัดการความรู้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 54-59) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ที่ช่วยให้ องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่ ขาดความรู้อะไรบ้างหรืออีกนัยหนึ่งคือรู้เรานั้นเอง โดยทั่วไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า การทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อค้นหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญความรู้เหล่านั้น เพื่อให้้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประโยชน์ของแผนที่ความรู้คือช่วยทำให้ เห็นภาพรวมคลังความรู้ขององค์กร ทำให้้องค์กรทราบว่ามีความรู้ที่ทับซ้อนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนเปลืองในการจัดเก็บและรวบรวม และทำให้บุคลากรทุกคนทราบ ว่า้องค์กรมีความรู้อะไร และจะหาความรู้ที่ต้องการได้ที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นโครงสร้าง พื้นฐานทางความรู้ที่้องค์กรใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ

การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่าความรู้ที่จำเป็นมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรจะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวบรวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังมีนั้นองค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่หรือนำความรู้จากภายนอกมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บ

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ความรู้ที่ต้องการแล้ว เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึงการจัดทำสารบัญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม ค้นหา นำมาใช้ทำได้ง่าย และรวดเร็ว การแบ่งชนิดหรือประเภทของรู้นั้นขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้นำไปใช้อย่างไรและลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบใด โดยทั่วไปการแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามสิ่งต่อไปนี้ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร หัวข้อ/หัวเรื่อง หน้าที่/กระบวนการ และประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะคือ

การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรจะช่วยทำให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดเก็บ การค้นหาและการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว

การใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล/ความรู้ แบ่งประเภท และการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

การเรียบเรียง ตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้อง และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจาย

ความรู้ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะคือ

การป้อนความรู้ (Push) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นแบบ Supply-Based เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมและข่าวสารต่าง ๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรซึ่งโดยทั่วไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล/ความรู้มากเกินไป หรือไม่ตรงตามความต้องการ

การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือการที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ Demand-Based องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ Push และ Pull เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล/ความรู้

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้น จะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม หรือที่ Ikujiro Nonaka เรียกว่า สังคมปะกิด (Socialization) ซึ่งอาจทำได้ในหลายรูปแบบ จากการศึกษาพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างทั่วถึงเท่าไรนัก อุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร สิ่งที่ทำหายคือองค์กรจะทำอย่างไร เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ เปิดกว้าง และยอมรับกันมากขึ้น

การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีวิธีการในการกำหนดรวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การประมวลความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการใช้ความรู้ ดังนั้นองค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก ผู้บริหารต้อง

ยอมรับผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการทดลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ

2.3 ธรรมาภิบาล (Good Governance)

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 17) กล่าวว่า เป็นกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป การที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การบริหารราชการแผ่นดินควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสารสองทางระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐ (NGOs) โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนดนโยบาย และการจัดการตนเองของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 18-19) ให้ความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลว่า ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสันติสุข

อานันท์ ปันยารชุน (2546 : 63) ได้กล่าวถึงความหมายของธรรมรัฐไว้ว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงในหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยธรรมรัฐถือเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้น เป็นแนวทางการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความถูกต้องและเป็นธรรม

2. หลักการของธรรมาภิบาล

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 3-4) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน หากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ทั้งนี้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และปรับปรุงเพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จำแนกองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการที่ดีได้ 10 ประการคือ

หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมพร้อมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้ายอมรับผลงานการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รมรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนนาน

หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเสริมสร้าง จัดหา และแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนนำความรู้ใหม่ที่ได้มาจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กรจากในตัวบุคคลมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

หลักการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ที่จะเน้นว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เพราะประชาชนมีฐานะของการ

เป็นพลเมือง และการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเป็นพลเมืองและหุ้นส่วน การปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม การทำงานอย่างโปร่งใส การทำงานที่มีหลักการ การยึดหลักนิติธรรม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสร้างบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรม ปฏิบัติทดลอง และการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

หลักเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่รวมทั้งระบบคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารที่มีความเร็วสูง โดยนำข้อมูล เสียง และวีดิทัศน์มาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ได้สารสนเทศตามที่ต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีผลกระทบในทางบวกต่อความสามารถในการบริหารจัดการและการเป็นองค์กรเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานอย่างน้อย 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

อคุลย์ วิริยะเวชกุล (2539 : 26) ให้ความหมายว่า เป็นองค์กรที่บุคคลในองค์กรเรียนรู้และเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

เซนจ์ Senge (1990 : 153) ให้ความหมายว่า องค์กรซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่เรียนรู้ไปด้วยกันทั่วทั้งองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่องเป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันความรู้ ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

2. การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรทำเป็นระบบ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยยึดแนวคิดวินัย 5 ประการและการทำเป็นระบบ (กรมวิชาการ. 2545 : 37-38)

ระดับบุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมสถานศึกษาให้ทุกคนรับทราบและเข้าใจในการตัดสินใจครั้งสำคัญ ๆ ทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

พัฒนาทักษะความสามารถโดยสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับอาชีพและตำแหน่งของบุคลากร

ปลูกฝังความภูมิใจและความเป็นเจ้าของสถานศึกษาที่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อผู้เรียน และบริการ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ

การมีวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติโดยได้รับการยอมรับจากทุกคนในสถานศึกษาที่เป็นเหมือนหลักชัยที่ทุกคนมุ่งมั่นไปให้ถึง

จัดโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงานและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด เครื่องถ่ายเอกสารในสถานศึกษา

มีระบบการบริหารและการทำงานที่ได้มาตรฐานมุ่งคุณภาพที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าบรรลุวิสัยทัศน์ที่ดีที่กำหนดไว้ เช่น การวางแผน การเงิน การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กรและผู้นำ การทำงานเป็นทีม การบริหารเชิงคุณภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ เป็นการผนวกการบริหารงานทุก ๆ ด้านอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ตั้งไว้ ในการดำเนินงานทั้งระบบและระดับสถานศึกษานั้นจะต้องมีการทบทวนกระบวนการดำเนินงานต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษาจะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต้องสอดคล้องกับภารกิจและสนองตอบเจตนารมณ์ของ

กฎหมาย ระเบียบ นโยบายด้านการศึกษาระดับและอาลัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมา เป็นกรอบความคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและจัดการศึกษา เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงาน ในสังกัดทุกระดับ ทุกส่วนงานได้นำแนวทางดำเนินการตามยุทธศาสตร์ไปเป็นเครื่องมือในการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อการบริหารและจัดการศึกษา อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยรวม

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เกิดจากการรวมหน่วยงานทางการ ศึกษาในอำเภอวาปีปทุม นาเชือก บรบือ ยางสีสุราช นาคุณ และพยัคฆภูมิพิสัย (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. 2548 : 4) ตามโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวง ศึกษาธิการ ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดโครงสร้าง การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน (ราชกิจจานุเบกษา. 2546 : 53-54) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีที่ตั้งอยู่ที่อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่เขตบริการ 6 อำเภอ คือ อำเภอวาปีปทุม อำเภอบรบือ อำเภอพยัคฆ ภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอนาคุณ และอำเภอยางสีสุราช มีพื้นที่ 2,649.94 ตารางกิโลเมตร

โรงเรียนในสังกัด 319 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา 231 โรงเรียน โรงเรียน วิทยาลัยโอกาสทางการศึกษา 61 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 27 โรงเรียน

นักเรียนในสังกัด 79,916 คน แยกเป็นนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา 10,335 คน ประถมศึกษา 37,576 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 20,074 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย 9,111 คน

บุคลากรในสังกัด 4,576 คน แยกเป็นครู 4,148 คน ครูอัตราจ้าง 70 คน พนักงาน ข้าราชการและยาม 24 คน นักการภารโรง 315 คน

3.2 โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน เป็น 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงานย่อย ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2546 : 53-54)

1. กลุ่มอำนวยการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์การ ประสานงาน และให้บริการสนับสนุนส่งเสริมให้กลุ่มงานต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกลุ่มงาน ต่อไปนี้

- 1.1 กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- 1.2 กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
- 1.3 กลุ่มงานประสานงาน
- 1.4 กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เน้นมาตรการ จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ด้วยระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยกลุ่มงาน ต่อไปนี้

- 2.1 งานธุรการ
- 2.2 กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.3 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.4 กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 2.5 กลุ่มงานพัฒนาบุคคล
- 2.6 กลุ่มงานวินัยและนิติการ
- 2.7 กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3. กลุ่มนโยบายและแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน ในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มงานต่อไปนี้

- 3.1 งานธุรการ
- 3.2 กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ
- 3.3 กลุ่มงานนโยบายและแผน
- 3.4 กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ
- 3.5 กลุ่มงานติดตามประเมินผลและรายงาน
- 3.6 กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกลุ่มงานต่อไปนี้

4.1 งานธุรการ

4.2 กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา

4.3 กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.4 กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา

4.5 กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ

4.6 กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชน

5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มงานต่อไปนี้

5.1 งานธุรการ

5.2 กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

5.3 กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

5.4 กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.5 กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

5.6 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

5.7 กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ

นิเทศการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการ วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการนำไปสู่คุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มงานต่อไปนี้

6.1 งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนานวัตกรรม การบริหาร

6.2 งานระบบข้อมูลสารสนเทศ

6.3 งานการประสานการตรวจราชการ

6.4 งานติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา

6.5 งานส่งเสริม สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้และเทคนิควิชาชีพในการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. หน่วยตรวจสอบภายใน ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มงานต่อไปนี้

7.1 งานธุรการ

7.2 งานตรวจสอบการเงินและการบัญชี

7.3 งานตรวจสอบการดำเนินงาน

3.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2546 : 54-55)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรอาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 (2548 : 1-24) สรุปผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ 2549 ไว้ว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณแตกต่างกันไปตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนที่ได้รับงบประมาณมากที่สุด คือ โรงเรียนวชิรวิทย์ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อยมาก ด้านคุณภาพการศึกษาผลคะแนนการทดสอบระดับชาติ (National Test) ปีการศึกษา 2548 ผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมาก โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อยู่ในระดับที่น่าพอใจ นอกจากนี้ได้มีการตั้งข้อสังเกตการดำเนินโครงการต่าง ๆ ดังนี้

โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งฟาร์ม มีโรงเรียนที่เข้าสู่การปฏิบัติ จำนวน 47 โรงเรียน มีการจัดเป็นหลักสูตรแบบบูรณาการ จากการสะท้อนผลของศึกษานิเทศก์พบว่า มีบางโรงเรียนจัดทำแผนดี แต่บางโรงเรียนไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ

โครงการมหกรรมกีฬา ปรากฏว่าเป็นโครงการที่ประสบผลสำเร็จ

โครงการดนตรี-นาฏศิลป์ ปรากฏว่าเป็นโครงการที่ประสบผลสำเร็จด้านปริมาณ เช่นเดียวกับโครงการกีฬา

โครงการลูกเสือ-เนตรนารี ใช้เวลาดำเนินการค่อนข้างนาน

โครงการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ประสบผลสำเร็จมากทั้งที่ใช้
งบประมาณน้อย โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา 60 คน

โครงการประกันคุณภาพภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการดูว่าการ
ประกันคุณภาพภายในทั้ง 4 องค์ประกอบสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกหรือไม่

โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ประสบผลสำเร็จพอสมควร

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก การดำเนินงานที่โรงเรียนบ้าน
ยางอีไลดก่อนก็ประสบผลสำเร็จ

โครงการรณรงค์เพื่อการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏว่ายังต่ำ
กว่าเกณฑ์

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน โรงเรียนควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน
ให้กับนักเรียนคือ หลักการสร้างเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต

นอกจากนี้ผลการประชุมสัมมนาเพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจ้ด
การศึกษาทั้งระบบ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ระหว่างวันที่ 23-24
กันยายน พ.ศ. 2549 ณ ศูนย์ประชุมแก่งเลิงจาน พบว่าปัญหาการพัฒนามี 2 ประเด็นคือ ความไม่
เป็นเอกภาพของการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารจัดการที่โรงเรียน
ไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ที่ประชุมได้อภิปรายเสนอแนวทางแก้ปัญหาและ
จัดทำเป็นบันทึกความร่วมมือคือ ครูผู้สอนขอให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดย
ให้บรรจุในแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป การเพิ่มจำนวนครู และพัฒนาการจัดการเรียน
การสอนเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขอให้มีการกระจายอำนาจตามกรอบของ
ระเบียบและกฎหมาย จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศทางวิชาการ จัดระบบให้บริการ
ให้กับสถานศึกษาและครูอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างศูนย์สารสนเทศกลางของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา และให้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

มนตรี หาเรือนทรง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูอาจารย์ในการพัฒนาสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 6 สังกัดกรม

อาชีวศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารการศึกษา พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการพัฒนา 4 ด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาที่จัดการสอนประเภทวิชาเดียวกับประเภทที่มากกว่าหนึ่งประเภทวิชา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ผู้บริหารและครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 6 สังกัดกรมอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 6 สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารการศึกษาในเรื่องมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นปรัชญาไว้ชัดเจน และมีการนำเอาผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนและบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือด้านอาคารสถานที่ มีการจัดตารางการใช้ห้องเรียน และโรงฝึกงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่และคุ้มค่า จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข่าวสารภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น อินเทอร์เน็ต ลำดับต่อมาด้านบุคลากร มีการจัดให้ครูอาจารย์ช่วยสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนและจัดให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเรียนการสอน เรื่องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่และจัดให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงข้อสอบรวบรวมไว้ในธนาคารข้อสอบ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการพัฒนาสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา ที่จัดการสอนประเภทวิชาเดียวกับประเภทที่มากกว่าหนึ่งประเภทวิชา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน

รจนา สุรีย์เทพสิทธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางคล้า จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางคล้า จำนวน 132 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นงานความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชน ครูในทุกขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ปราณี สว่างวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม ตัวอย่างได้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอน ทั้งที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานจำนวน 214 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน โดยรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพฤติกรรมผู้นำที่คาดหวังสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน และครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิมโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรม ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการความคิดเห็นแตกต่างกัน

รณชัย นิมกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารและครูจำนวน 435 คน ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดการองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการรายงานผล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1

เกษม คำศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ จำนวน 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันแล้วพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญา อาชาวรักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 (2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 (3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารตามความเห็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าทั้ง 5 แบบ อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าแบบอื่น ๆ และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารตามความเห็นของผู้บริหารชั้นต้นพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบรวมกลุ่มตัดสินใจอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารชั้นต้น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูที่มีอายุต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารชั้นต้นที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารชั้นต้นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารชั้นต้นที่มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

4. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิคม แก้วสา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ใน 7 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร วิธีการบริหาร ระบบและวิธีการ คุณค่าร่วม และทักษะในการบริหาร ตามความคิดเห็นของครูและความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละครตามความคิดเห็นของครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ปฏิบัติมากที่สุดคือด้านโครงสร้าง รองลงมาคือด้านบุคลากร และด้านระบบและวิธีการ ตามลำดับ ด้านที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านกลยุทธ์และด้านทักษะในการบริหาร รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เป็นคณะทำงานใน 7 ด้าน ของการบริหารสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถ ความสมัครใจ และร่วมตัดสินใจ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร ตามความพึงพอใจของครูโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านวิธีการบริหาร รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบและวิธีการ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านคุณค่าร่วม ตามลำดับ ด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือทักษะในการบริหาร

ทอง วิริยะจารุ (2550 : <http://gotoknow.org/blog/kmkorat18b/129366>) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ช่วงชั้นและประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านงานสื่อการเรียนการสอน และกิจกรรมห้องสมุด ด้านงานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับช่วงชั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านปรัชญา นโยบายและจุดประสงค์ของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิรพันธ์ แสงขาว (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 644 คน

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านนิเทศการศึกษา และด้านประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สงวนศักดิ์ เศรษฐิธัญญาหาร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จุดมุ่งหมายของการศึกษารั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของ

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านการบริหาร การจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.1 ครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 รายด้าน 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ และผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แอทที (Agthe. 1980 : 953-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ พบว่าครูใหญ่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในงานการนิเทศ การศึกษามากขึ้น ครูใหญ่และครูยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน และครูใหญ่จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ตั้งการมาเป็นผู้ประสานงาน

ลิปสกี (Lipsky. 1996 : 138) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในโอกาสทองของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะภาวะผู้นำจากปรัชญาานิพนธ์ได้รวบรวมความก้าวหน้า มีอำนาจใ้มน้ำใจ เครือข่าย เพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรม เชื่อมกันในการบริหารจัดการภาวะผู้นำ ผักฝนวิธีการให้เงินเดือน ให้ความสำคัญผู้บริหารจัดการดี มีไหวพริบเฉียบแหลมในระดับประเทศ ตัวอย่างปรัชญาานิพนธ์ ค.ศ. 1996 ผู้บริหารจัดการบริหาร เชี่ยวชาญ อัตราคความดี พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีเกณฑ์การบริหาร เปลี่ยนแปลงไม่ใคร่เทียบเท่าคือ หัวใจการบริหารมนุษย์ พฤติกรรมการปฏิบัติ ประสิทธิภาพ ซึ่ง ยื่นยื่นการสำรวจตรวจค้น พยากรณ์ ผู้บริหารมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้นการประเมิน โดยการ ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ

แวนซ์และแอนนา แรมบาร์โรส (Vance and Anna Rambharose. 1996 : 186) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในการปฏิบัติงานด้าน วิชาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความต้องการให้ความสนใจ ดูแล ให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน

จอห์นสัน (Johnson. 1974 : 2769-A) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบ วินัยด้านต่างๆ ของทางโรงเรียน และการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครูจะช่วยลดจำนวนพฤติกรรม เกี่ยวกับการทำผิดต่างๆ และส่งผลต่อการหยุดและเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนั้นได้สอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผู้จัดทีมงานรักษาระเบียบวินัยและการจัดกลุ่มมาเพื่อให้คำปรึกษา ของครูว่าจะช่วยกันป้องกันปัญหาการทำผิดวินัย ซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่ และ ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารว่า มีผลต่อประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติทั้ง สองประการ และอัตราการกระทำผิดวินัยในโรงเรียนหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีนักเรียนไม่ต่ำกว่าเกรด 5 และไม่เกินเกรด 8 จำนวน 180 โรงเรียน ในเมืองโอเรกอน คำตอบที่ได้ คือผู้บริหารทุกคนเห็นด้วยว่าทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครู ช่วยลด ปัญหาการทำผิดวินัยและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียนและการลดเลิกพฤติกรรมการทำผิด วินัย มีความสัมพันธ์ความเห็นด้วยของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสองอย่าง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงาน ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อการดำเนินงานทั้งปวงของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลย่อมจะ นำพาโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ได้ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้

นับว่าเป็นข้อสนับสนุนที่ดีที่จะศึกษาถึงการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 3,685 คน ประกอบด้วย

1.1 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 94 คน

1.2 ครู จำนวน 3,591 คน

จำแนกประชากรเป็นรายอำเภอ ดังนี้

1.2.1 อำเภอนาคู รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน และครู จำนวน 308 คน

1.2.2 อำเภอวาปีปทุม รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 32 คน และครู จำนวน 990 คน

1.2.3 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 16 คน และครู จำนวน 666 คน

1.2.4 อำเภอบรบือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน และครู จำนวน 903 คน

1.2.5 อำเภอนาเชือก รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน และครู จำนวน 483 คน

1.2.6 อำเภอยางสีสุราช รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน และครู
จำนวน 241 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 39) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 คน ดังตารางที่ 1

2.2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจากทั้ง 6 อำเภอ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดโดยการจับสลาก ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		รอง ผอ.	ครู	รอง ผอ.	ครู
นาคูน	ใหญ่	6	100	5	9
	เล็ก	0	208	0	20
วาปีปทุม	ใหญ่	28	538	22	52
	เล็ก	4	452	3	44
พยัคฆภูมิพิสัย	ใหญ่	15	328	12	32
	เล็ก	1	338	1	32
บรบือ	ใหญ่	20	419	16	40
	เล็ก	2	484	2	47
นาเชือก	ใหญ่	10	175	8	17
	เล็ก	1	308	1	30
ยางสีสุราช	ใหญ่	4	50	3	5
	เล็ก	3	191	2	18
รวม		94	3,591	75	346

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - Ended)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สรุปแต่ละประเด็นตามกรอบแนวคิด

2.2 กำหนดขอบข่ายของข้อคำถามที่จะสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบข่ายเนื้อหา โดยใช้แบบสอบถามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 เป็นแนวทาง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert แบบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำข้อเสนอแนะมาพิจารณาปรับปรุง

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้แก่

2.5.1 นายสัมฤทธิ์ คำจันทร์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบด้านโครงสร้างและเนื้อหา

2.5.2 นายมนูญ เพชรมีแก้ว วุฒิการศึกษา ป.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคุณประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบด้านโครงสร้างและเนื้อหา

2.5.3 นายชูเวช อิศระวิสุทธิ วุฒิการศึกษา พบ.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบด้านการใช้ภาษา

2.5.4 นายมีชัย พลภูงา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบด้านเครื่องมือและสถิติ ความถูกต้อง เหมาะสมของแบบสอบถาม

2.5.5 นายวิทยา นนทันภา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ประวัติศาสตร์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเพิ่มโคกกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบด้านรูปแบบ

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขตามที่ให้ข้อเสนอแนะ

2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อมูล (Try - Out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามครั้งสุดท้าย แล้วนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจนครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ส่วนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการบรรยาย ใช้สถิติความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอาศัยเกณฑ์เฉลี่ยของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.51 – 5.00	เหมาะสมมากที่สุด
3.51 – 4.50	เหมาะสมมาก
2.51 – 3.50	เหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	เหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	เหมาะสมน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

5. วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการบรรยาย ใช้สถิติความถี่ (f) และร้อยละ (%)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาความเชื่อมั่น ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 96)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 102)

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

เมื่อ \bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

1.3 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด.

2543 : 103)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนของแต่ละคน
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 \sum แทน ผลรวม

2. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) (บุญชม

ศรีสะอาด. 2543 : 112)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
 \bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
3. วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตารางที่ 2-11



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู
 จำแนกตามสถานภาพ

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		โดยรวม	
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการบริหารวิชาการ	3.89	0.68	มาก	2.73	0.75	ปานกลาง
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.06	0.68	มาก	2.92	0.74	ปานกลาง
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.02	0.69	มาก	2.92	0.81	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.99	0.63	มาก	2.86	0.72	ปานกลาง
	โดยรวม	3.99	0.66	มาก	2.85	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

2. ครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 2.92$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 2.86$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำนวน ตามสถานภาพ ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายชื่อ

ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตรและความต้องการของชุมชน	4.20	0.62	มาก	3.11	0.67	ปานกลาง	3.66	0.67	มาก
2	มีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนางาน วิชาการที่สนับสนุนและเอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้	4.02	0.57	มาก	2.95	0.68	ปานกลาง	3.49	0.66	ปานกลาง
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม กับธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.04	0.53	มาก	2.90	0.67	ปานกลาง	3.47	0.65	ปานกลาง
4	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม	3.92	0.67	มาก	2.78	0.74	ปานกลาง	3.35	0.67	ปานกลาง
5	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียน แสดงออกได้อย่างอิสระตามความสามารถเป็น รายงานบุคคล	4.08	0.64	มาก	2.97	0.70	ปานกลาง	3.53	0.69	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน				ครู			โดยรวม	
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนา ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์	3.87	0.66	มาก	2.75	0.70	ปานกลาง	3.31	0.70	ปานกลาง
7	ครูใฝ่หาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะใน เนื้อหาวิชาและแนวการจัดการเรียนรู้	4.01	0.54	มาก	2.95	0.69	ปานกลาง	3.48	0.62	ปานกลาง
8	มีการประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุม เป้าหมายของหลักสูตร	3.88	0.58	มาก	2.81	0.69	ปานกลาง	3.35	0.66	ปานกลาง
9	มีการใช้วิธีการประเมินหลากหลายสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการประเมิน	3.86	0.63	มาก	2.80	0.71	ปานกลาง	3.33	0.70	ปานกลาง
10	มีสื่อเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และนักเรียน โดยมีความหลากหลายและจำนวนเพียงพอ	3.67	0.70	มาก	2.51	0.72	ปานกลาง	3.09	0.76	ปานกลาง
11	นักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง	3.61	0.74	มาก	2.42	0.75	น้อย	3.02	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
12	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการเรียนรู้	3.94	0.66	มาก	2.62	0.80	ปานกลาง	3.28	0.83	ปานกลาง
13	มีการพัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.81	0.71	มาก	2.58	0.77	ปานกลาง	3.20	0.82	ปานกลาง
14	มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ	3.51	0.75	มาก	2.31	0.75	น้อย	2.91	0.73	ปานกลาง
15	มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้	3.45	0.82	ปานกลาง	2.29	0.77	น้อย	2.87	0.80	ปานกลาง
16	มีการจัดแนะแนว 3 ประการคือ แนะแนวการศึกษาแนะแนวอาชีพ และแนะแนวเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสังคม	3.75	0.78	มาก	2.65	0.76	ปานกลาง	3.20	0.76	ปานกลาง
17	นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อม และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านตนเองและครอบครัวได้	3.84	0.63	มาก	2.61	0.71	ปานกลาง	3.23	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
18	มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน	4.15	0.58	มาก	3.00	0.68	ปานกลาง	3.58	0.67	มาก
19	มีการบริหารและจัดการภายในโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานทางการศึกษา	4.14	0.58	มาก	2.95	0.68	ปานกลาง	3.55	0.67	มาก
20	มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน	4.14	0.58	มาก	3.01	0.71	ปานกลาง	3.58	0.68	มาก
21	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้หรือการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.71	มาก	2.55	0.77	ปานกลาง	3.16	0.76	ปานกลาง
22	มีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน	3.95	0.64	มาก	2.60	0.75	ปานกลาง	3.28	0.72	ปานกลาง
โดยรวม		3.89	0.68	มาก	2.73	0.75	ปานกลาง	3.31	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับ ปานกลาง 17 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการ ของชุมชน ($\bar{X} = 3.66$) มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.58$) และมีการจัดทำ รายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำผลงาน วิจัยไปพัฒนาสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.87$) มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามปกติ ($\bar{X} = 2.91$) และนักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และ สรุปลความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 21 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ แรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.20$) มีการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.15$) และมีการบริหารและจัดการภายใน โรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐาน ของหน่วยงานทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.45$) มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ($\bar{X} = 3.51$) และนักเรียนใช้ สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปลความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

2. ครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 19 ข้อ และระดับน้อย 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการ กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.11$) มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ($\bar{X} = 3.01$) และมีการจัดระบบการประกัน

คุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.29$) มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ($\bar{X} = 2.31$) และนักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนตามสถานภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นรายชื่อ

ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
23	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	4.05	0.62	มาก	3.05	0.72	ปานกลาง	3.55	0.75	มาก
24	มีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนอขอ งบประมาณตามแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.01	0.63	มาก	2.90	0.70	ปานกลาง	3.46	0.69	ปานกลาง
25	แผนการใช้จ่ายเงินได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา	4.11	0.76	มาก	2.95	0.81	ปานกลาง	3.53	0.78	มาก
26	การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความ รวดเร็ว รัดกุม สม่่าเสมอ และทันเวลา	3.95	0.74	มาก	2.82	0.80	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
27	มีการจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ	3.99	0.69	มาก	2.81	0.73	ปานกลาง	3.40	0.72	ปานกลาง
28	มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและ ดำเนินการตามแผน	3.91	0.78	มาก	2.79	0.76	ปานกลาง	3.35	0.82	ปานกลาง
29	มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนา การศึกษา	3.95	0.68	มาก	2.81	0.77	ปานกลาง	3.38	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
30	มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.59	มาก	3.06	0.72	ปานกลาง	3.61	0.68	มาก
31	มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	4.33	0.55	มาก	3.09	0.73	ปานกลาง	3.71	0.63	มาก
32	การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และใช้จ่ายเงินตามแผนที่กำหนดไว้	4.04	0.64	มาก	2.88	0.75	ปานกลาง	3.46	0.74	ปานกลาง
33	มีการจัดทำรายงานการเงิน งบการเงิน และรายงานเป็นปัจจุบัน	4.10	0.70	มาก	3.01	0.73	ปานกลาง	3.56	0.81	มาก
34	มีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา	4.17	0.66	มาก	2.97	0.70	ปานกลาง	3.57	0.70	มาก
35	มีการจัดทำทรัพย์สิน การควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สิน และการใช้ทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.68	มาก	2.92	0.68	ปานกลาง	3.48	0.69	ปานกลาง
	โดยรวม	4.06	0.68	มาก	2.92	0.74	ปานกลาง	3.49	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$) มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.61$) และมีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.35$) มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.38$) และการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความรวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.33$) มีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) และมีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.91$) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความรวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา และมีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.95$) และมีการจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

2. ครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 13 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.09$) มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.06$) และมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 2.79$) มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 2.81$) และการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความรวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
36	มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน	4.09	0.62	มาก	2.87	0.75	ปานกลาง	3.48	0.71	ปานกลาง
37	มีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานบุคคล	4.04	0.68	มาก	2.97	0.77	ปานกลาง	3.51	0.80	มาก
38	มีการดำเนินการสรรหา กระจกได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่	3.71	0.95	มาก	2.55	0.98	ปานกลาง	3.13	0.83	ปานกลาง
39	มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง	3.78	0.99	มาก	2.68	1.00	ปานกลาง	3.23	1.06	ปานกลาง
40	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	4.14	0.58	มาก	3.00	0.76	ปานกลาง	3.57	0.71	มาก
41	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความมุ่งมั่นปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและ เพื่อนร่วมงาน	4.03	0.53	มาก	2.98	0.76	ปานกลาง	3.51	0.68	มาก
42	มีการพัฒนาบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.06	0.53	มาก	3.14	0.70	ปานกลาง	3.60	0.65	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
43	การพิจารณาให้วิทยุกำลังใจจากผลงานและความมุ่งมั่นของงานบุคคล	3.96	0.69	มาก	2.92	0.76	ปานกลาง	3.44	0.73	ปานกลาง
44	มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.11	0.60	มาก	2.97	0.73	ปานกลาง	3.54	0.70	มาก
45	มีการส่งเสริมการประพุดติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.16	0.53	มาก	3.09	0.72	ปานกลาง	3.63	0.67	มาก
46	การรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล	4.12	0.55	มาก	3.03	0.74	ปานกลาง	3.58	0.69	มาก
	โดยรวม	4.02	0.69	มาก	2.92	0.81	ปานกลาง	3.47	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมการประพุดติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.63$) มีการพัฒนางานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.60$) และการรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการสรรหา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.13$) มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.23$) และการพิจารณาให้ขวัญกำลังใจจากผลงานและความมุ่งมั่นของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมการประพุดติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.16$) มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) และการรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการสรรหา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.71$) มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.78$) และการพิจารณาให้ขวัญกำลังใจจากผลงานและความมุ่งมั่นของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

2. ครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการพัฒนางานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.14$) มีการส่งเสริมการประพุดติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.09$) และการรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการสรรหา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 2.55$) มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.68$) และมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายชื่อ

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
47	มีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน	3.99	0.63	มาก	2.81	0.67	ปานกลาง	3.40	0.62	ปานกลาง
48	มีการจัดระบบสารสนเทศและทันต่อการใช้งาน	3.95	0.60	มาก	2.72	0.70	ปานกลาง	3.34	0.63	ปานกลาง
49	มีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ	3.87	0.58	มาก	2.61	0.64	ปานกลาง	3.24	0.63	ปานกลาง
50	มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานชัดเจน	4.04	0.58	มาก	2.88	0.70	ปานกลาง	3.46	0.67	ปานกลาง
51	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ธรรมนูญสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี	4.08	0.55	มาก	3.05	0.71	ปานกลาง	3.57	0.67	มาก
52	มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	4.06	0.60	มาก	3.17	0.67	ปานกลาง	3.62	0.71	มาก
53	มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.98	0.66	มาก	2.88	0.71	ปานกลาง	3.43	0.77	ปานกลาง
54	มีการรายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม เปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัด	3.99	0.66	มาก	2.82	0.70	ปานกลาง	3.41	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
55	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.81	0.63	มาก	2.90	0.71	ปานกลาง	3.36	0.69	ปานกลาง
56	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.67	มาก	2.81	0.69	ปานกลาง	3.43	0.70	ปานกลาง
57	จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนต่อชุมชน	3.95	0.65	มาก	2.67	0.76	ปานกลาง	3.31	0.72	ปานกลาง
58	มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา	3.84	0.69	มาก	2.65	0.72	ปานกลาง	3.25	0.76	ปานกลาง
59	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	3.95	0.61	มาก	2.74	0.67	ปานกลาง	3.35	0.66	ปานกลาง
60	ชุมชนให้การสนับสนุนและพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	3.99	0.60	มาก	2.87	0.70	ปานกลาง	3.43	0.67	ปานกลาง
61	มีการวางแผนระบบงานบูรณาการเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	3.92	0.66	มาก	2.79	0.69	ปานกลาง	3.36	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
62	มีการจัดเก็บหนังสือราชการและเอกสารหลักฐาน ทางราชการอย่างเป็นระเบียบ	3.98	0.57	มาก	2.90	0.69	ปานกลาง	3.44	0.66	ปานกลาง
63	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารเรียนที่ เหมาะสม	4.03	0.68	มาก	2.84	0.76	ปานกลาง	3.44	0.80	ปานกลาง
64	มีการบำรุงรักษา ดูแล พัฒนาอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย	3.94	0.70	มาก	2.84	0.74	ปานกลาง	3.39	0.72	ปานกลาง
65	มีการจัดทำสามะโนผู้ที่จะเข้ารับบริการทาง การศึกษา	4.05	0.65	มาก	2.94	0.71	ปานกลาง	3.50	0.73	ปานกลาง
66	มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและ ทั่วถึง	3.90	0.63	มาก	2.90	0.70	ปานกลาง	3.40	0.73	ปานกลาง
67	ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม อย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ	4.10	0.53	มาก	3.04	0.70	ปานกลาง	3.57	0.66	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน			ครู			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
68	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม สืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.10	0.55	มาก	3.01	0.69	ปานกลาง	3.56	0.66	มาก
69	มีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการแก่สาธารณชน	3.82	0.61	มาก	2.74	0.71	ปานกลาง	3.28	0.74	ปานกลาง
70	มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการจากโรงเรียนอยู่เสมอ	3.87	0.70	มาก	2.71	0.75	ปานกลาง	3.29	0.81	ปานกลาง
71	มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.32	0.55	มาก	3.13	0.68	ปานกลาง	3.73	0.59	มาก
72	มีการดำเนินงานให้ขึ้นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง	4.25	0.70	มาก	2.99	0.72	ปานกลาง	3.62	0.72	มาก
	โดยรวม	3.99	0.63	มาก	2.86	0.72	ปานกลาง	3.42	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับ ปานกลาง 20 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.73$) มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ($\bar{X} = 3.62$) และมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้ คณะกรรมการทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 3.24$) มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 3.25$) และมีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และ บริการแก่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 26 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.25$) และส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 4.10$) มีการจัด กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม สืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) มีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการแก่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.82$) และมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

2. ครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 26 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 3.17$) มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.13$) และมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ธรรมนูญสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำสารสนเทศไปใช้ พัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 2.61$) มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อ

ปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 2.65$) และจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของ
โรงเรียนต่อชุมชน ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนตามขนาดโรงเรียน

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการบริหารวิชาการ	3.53	0.68	มาก	3.08	0.74	ปานกลาง	3.31	0.71	ปานกลาง
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.72	0.70	มาก	3.26	0.74	ปานกลาง	3.49	0.72	ปานกลาง
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.71	0.71	มาก	3.22	0.76	ปานกลาง	3.47	0.74	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.65	0.65	มาก	3.20	0.72	ปานกลาง	3.42	0.69	ปานกลาง
โดยรวม		3.65	0.69	มาก	3.19	0.74	ปานกลาง	3.42	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.65$) และ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหาร งบประมาณ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.20$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายชื่อ

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตรและความต้องการของชุมชน	3.87	0.66	มาก	3.44	0.68	ปานกลาง	3.66	0.67	มาก
2	มีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนางาน วิชาการที่สนับสนุนและเอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้	3.75	0.63	มาก	3.22	0.69	ปานกลาง	3.49	0.66	ปานกลาง
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม กับธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.75	0.59	มาก	3.19	0.69	ปานกลาง	3.47	0.65	ปานกลาง
4	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม	3.51	0.72	มาก	3.19	0.61	ปานกลาง	3.35	0.67	ปานกลาง
5	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียน แสดงออกได้อย่างอิสระตามความสามารถเป็น รายงานบุคคล	3.74	0.67	มาก	3.32	0.71	ปานกลาง	3.53	0.69	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.48	0.69	ปานกลาง	3.14	0.70	ปานกลาง	3.31	0.70	ปานกลาง
7	ครูใฝ่หาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะในเนื้อหาวิชาและแนวการจัดการเรียนรู้	3.65	0.61	มาก	3.31	0.62	ปานกลาง	3.48	0.62	ปานกลาง
8	มีการประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุมเป้าหมายของหลักสูตร	3.57	0.66	มาก	3.12	0.66	ปานกลาง	3.35	0.66	ปานกลาง
9	มีการใช้วิธีการประเมินหลากหลายสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการประเมิน	3.62	0.66	มาก	3.04	0.75	ปานกลาง	3.33	0.70	ปานกลาง
10	มีสื่อเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และนักเรียน	3.39	0.67	ปานกลาง	2.79	0.85	ปานกลาง	3.09	0.76	ปานกลาง
11	โดยมีความหลากหลายและจำนวนเพียงพอ	3.28	0.69	ปานกลาง	2.74	1.02	ปานกลาง	3.02	0.86	ปานกลาง
	นักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้									
	สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง									

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
12	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้	3.43	0.69	ปานกลาง	3.12	0.96	ปานกลาง	3.28	0.83	ปานกลาง
13	มีการพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.42	0.73	ปานกลาง	2.97	0.90	ปานกลาง	3.20	0.82	ปานกลาง
14	มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ	3.11	0.75	ปานกลาง	2.71	0.70	ปานกลาง	2.91	0.73	ปานกลาง
15	มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้	3.09	0.77	ปานกลาง	2.65	0.83	ปานกลาง	2.87	0.80	ปานกลาง
16	มีการจัดแนะแนว 3 ประการคือ แนะแนวการศึกษาแนะแนวอาชีพ และแนะแนวเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสังคม	3.49	0.78	ปานกลาง	2.92	0.74	ปานกลาง	3.20	0.76	ปานกลาง
17	นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อม และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดตนเองและครอบครัวได้	3.47	0.67	ปานกลาง	2.98	0.67	ปานกลาง	3.23	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
18	มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน	3.84	0.62	มาก	3.11	0.71	ปานกลาง	3.58	0.67	มาก
19	มีการบริหารและจัดการภายในโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานทางการศึกษา	3.78	0.63	มาก	3.31	0.70	ปานกลาง	3.55	0.67	มาก
20	มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน	3.81	0.65	มาก	3.34	0.71	ปานกลาง	3.58	0.68	มาก
21	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้หรือการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.74	ปานกลาง	2.95	0.77	ปานกลาง	3.16	0.76	ปานกลาง
22	มีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน	3.46	0.69	ปานกลาง	3.08	0.74	ปานกลาง	3.28	0.72	ปานกลาง
	โดยรวม	3.53	0.68	มาก	3.08	0.74	ปานกลาง	3.31	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 17 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.66$) มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.58$) และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.87$) มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ($\bar{X} = 2.91$) และนักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ และระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.87$) มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.84$) และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.09$) มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ($\bar{X} = 3.11$) และนักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 22 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.44$) มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ($\bar{X} = 3.34$) และมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ

แรก ได้แก่ มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.65$) มีการ
ดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ($\bar{X} = 2.71$) และนักเรียนใช้สื่อที่
หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.74$)
ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน ตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นรายชื่อ

ที่	การบริหารจัดการโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
23	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	3.89	0.64	มาก	3.21	0.86	ปานกลาง	3.55	0.75	มาก
24	มีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนอขอ งบประมาณตามแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.71	0.68	มาก	3.20	0.69	ปานกลาง	3.46	0.69	ปานกลาง
25	แผนการใช้จ่ายเงินได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา	3.72	0.82	มาก	3.35	0.74	ปานกลาง	3.53	0.78	มาก
26	การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความ รวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา	3.53	0.80	มาก	3.24	0.73	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
27	มีการจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ	3.61	0.74	มาก	3.19	0.69	ปานกลาง	3.40	0.72	ปานกลาง
28	มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและ ดำเนินการตามแผน	3.57	0.78	มาก	3.14	0.84	ปานกลาง	3.35	0.82	ปานกลาง
29	มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนา การศึกษา	3.61	0.74	มาก	3.15	0.74	ปานกลาง	3.38	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเด็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
30	มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.89	0.64	มาก	3.33	0.72	ปานกลาง	3.61	0.68	มาก
31	มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	3.90	0.66	มาก	3.52	0.60	มาก	3.71	0.63	มาก
32	การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และใช้จ่ายเงินตามแผนที่กำหนดไว้	3.70	0.71	มาก	3.22	0.76	ปานกลาง	3.46	0.74	ปานกลาง
33	มีการจัดทำรายงานการเงิน งบการเงิน และรายงานเป็นปัจจุบัน	3.81	0.69	มาก	3.30	0.92	ปานกลาง	3.56	0.81	มาก
34	มีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา	3.77	0.68	มาก	3.36	0.72	ปานกลาง	3.57	0.70	มาก
35	มีการจัดทำทรัพย์สิน การควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สิน และการใช้ทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพ	3.71	0.67	มาก	3.24	0.71	ปานกลาง	3.48	0.69	ปานกลาง
โดยรวม		3.72	0.70	มาก	3.26	0.74	ปานกลาง	3.49	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชี และรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$) มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้อง ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.61$) และมีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผน ติดตามการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.35$) มีการระดมทรัพยากรและจัดหา รายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.38$) และการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความ รวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.90$) มีการจัดทำ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) และมีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้อง ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความรวดเร็ว รัดกุม สม่าเสมอ และทันเวลา ($\bar{X} = 3.53$) มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.57$) มี การจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$) และมีการระดมทรัพยากรและจัดหา รายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 12 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.52$) มีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.36$) และแผนการใช้จ่ายเงินได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณ และดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.14$) มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.15$) และมีการจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน ตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ

ที่	การบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
36	มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน	3.68	0.68	มาก	3.28	0.75	ปานกลาง	3.48	0.71	ปานกลาง
37	มีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานบุคคล	3.76	0.68	มาก	3.25	0.91	ปานกลาง	3.51	0.80	มาก
38	มีการดำเนินการสรรหา ernen ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่	3.34	0.97	ปานกลาง	2.92	0.68	ปานกลาง	3.13	0.83	ปานกลาง
39	มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง	3.55	0.94	มาก	2.92	1.16	ปานกลาง	3.23	1.06	ปานกลาง
40	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.81	0.66	มาก	3.33	0.74	ปานกลาง	3.57	0.71	มาก
41	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความมุ่งมั่นปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.64	มาก	3.20	0.71	ปานกลาง	3.51	0.68	มาก
42	มีการพัฒนางานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.91	0.60	มาก	3.29	0.68	ปานกลาง	3.60	0.65	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
43	การพิจารณาให้วิทยุกำลังใจจากผลงานและความมุ่งมั่นของงานบุคคล	3.65	0.76	มาก	3.23	0.69	ปานกลาง	3.44	0.73	ปานกลาง
44	มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.67	มาก	3.35	0.72	ปานกลาง	3.54	0.70	มาก
45	มีการส่งเสริมการประพุดและปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.86	0.62	มาก	3.39	0.72	ปานกลาง	3.63	0.67	มาก
46	การรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล	3.80	0.65	มาก	3.35	0.72	ปานกลาง	3.58	0.69	มาก
	โดยรวม	3.71	0.71	มาก	3.22	0.76	ปานกลาง	3.47	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมการ ประพฤติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.63$) มีการพัฒนา งานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.60$) และการรายงาน ผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการสรรหา อนุมัติได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.13$) มีการ รายงานการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.23$) และการพิจารณาให้ขวัญกำลังใจจากผลงานและความ มุ่งมั่นของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการพัฒนางานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.91$) มีการส่งเสริมการประพฤติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.86$) และมีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการ ดำเนินการสรรหา อนุมัติได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.34$) มีการรายงานการ บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.55$) และการพิจารณาให้ขวัญกำลังใจจากผลงานและความมุ่งมั่นของงาน บุคคล ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการส่งเสริมการประพฤติและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.39$) มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) และ การรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ แรกได้แก่ มีการดำเนินการสรรหา อนุมัติได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ($\bar{X} = 2.92$) มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.92$) และมีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความมุ่งมั่นปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายชื่อ

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเด็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
47	มีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน	3.62	0.66	มาก	3.19	0.59	ปานกลาง	3.40	0.62	ปานกลาง
48	มีการจัดระบบสารสนเทศและทันต่อการใช้งาน	3.49	0.68	ปานกลาง	3.18	0.59	ปานกลาง	3.34	0.63	ปานกลาง
49	มีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ	3.42	0.62	ปานกลาง	3.06	0.64	ปานกลาง	3.24	0.63	ปานกลาง
50	มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานชัดเจน	3.70	0.66	มาก	3.22	0.68	ปานกลาง	3.46	0.67	ปานกลาง
51	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ธรรมนูญสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี	3.84	0.64	มาก	3.29	0.69	ปานกลาง	3.57	0.67	มาก
52	มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	3.94	0.60	มาก	3.29	0.82	ปานกลาง	3.62	0.71	มาก
53	มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.64	0.67	มาก	3.23	0.86	ปานกลาง	3.43	0.77	ปานกลาง
54	มีการรายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม เปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัด	3.55	0.67	มาก	3.26	0.72	ปานกลาง	3.41	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
55	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.61	0.67	มาก	3.10	0.70	ปานกลาง	3.36	0.69	ปานกลาง
56	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.68	มาก	3.25	0.71	ปานกลาง	3.43	0.70	ปานกลาง
57	จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนต่อชุมชน	3.52	0.72	มาก	3.10	0.72	ปานกลาง	3.31	0.72	ปานกลาง
58	มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา	3.49	0.69	ปานกลาง	2.99	0.83	ปานกลาง	3.25	0.76	ปานกลาง
59	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	3.62	0.65	มาก	3.08	0.66	ปานกลาง	3.35	0.66	ปานกลาง
60	ชุมชนให้การสนับสนุนและพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมของโรงเรียน	3.70	0.67	มาก	3.15	0.67	ปานกลาง	3.43	0.67	ปานกลาง
61	มีการวางแผนระบบงานราชการเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	3.57	0.69	มาก	3.14	0.67	ปานกลาง	3.36	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเล็ก			โดยรวม		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
62	มีการจัดเก็บหนังสือราชการและเอกสารหลักฐานทางราชการอย่างเป็นระเบียบ	3.69	0.63	มาก	3.19	0.68	ปานกลาง	3.44	0.66	ปานกลาง
63	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารเรียนที่เหมาะสม	3.67	0.67	มาก	3.19	0.91	ปานกลาง	3.44	0.80	ปานกลาง
64	มีการบำรุงรักษา ดูแล พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย	3.63	0.72	มาก	3.15	0.71	ปานกลาง	3.39	0.72	ปานกลาง
65	มีการจัดทำสำมะโนผู้ที่เข้าใช้บริการทางการศึกษา	3.64	0.69	มาก	3.35	0.77	ปานกลาง	3.50	0.73	ปานกลาง
66	มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง	3.67	0.65	มาก	3.13	0.81	ปานกลาง	3.40	0.73	ปานกลาง
67	ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ	3.85	0.59	มาก	3.29	0.72	ปานกลาง	3.57	0.66	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดเด็ก			โดยรวม		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
68	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม สืบสานและสร้างเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.84	0.60	มาก	3.26	0.72	ปานกลาง	3.56	0.66	มาก
69	มีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการแก่สาธารณชน	3.53	0.63	มาก	3.02	0.86	ปานกลาง	3.28	0.74	ปานกลาง
70	มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการจากโรงเรียนอยู่เสมอ	3.48	0.69	ปานกลาง	3.10	0.92	ปานกลาง	3.29	0.81	ปานกลาง
71	มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน	3.89	0.61	มาก	3.56	0.57	มาก	3.73	0.59	มาก
72	มีการดำเนินงานให้ขึ้นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง	3.79	0.70	มาก	3.45	0.73	ปานกลาง	3.62	0.72	มาก
	โดยรวม	3.65	0.65	มาก	3.20	0.72	ปานกลาง	3.42	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับ ปานกลาง 20 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.73$) มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ($\bar{X} = 3.62$) และมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้ คณะกรรมการทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 3.24$) มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 3.25$) และมีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และ บริการแก่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของ พบว่า

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 22 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 3.94$) มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$) และ ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำสารสนเทศไปใช้ พัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 3.42$) มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการจากโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.48$) มีการจัดระบบสารสนเทศและทันต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.49$) และการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 25 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนา โรงเรียน ($\bar{X} = 3.56$) มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้ คณะกรรมการทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.45$) และมีการจัดทำสำมะโนผู้ที่เข้ามารับบริการทาง การศึกษา ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 2.99$) มีการให้บริการ

ข้อมูล ข่าวสาร และบริการแก่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.02$) และมีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ

การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.89	0.68	2.73	0.75	12.34*
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.06	0.68	2.92	0.74	12.26*
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.02	0.69	2.92	0.81	10.93*
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.99	0.63	2.86	0.72	12.59*
โดยรวม	3.99	0.66	2.85	0.75	12.18*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดยที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมากกว่าครู

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน	โรงเรียนขนาดใหญ่		โรงเรียนขนาดเล็ก		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.53	0.68	3.08	0.74	6.50*
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.72	0.70	3.26	0.74	6.55*
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.71	0.71	3.22	0.76	6.84*
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.65	0.65	3.20	0.72	6.89*
โดยรวม	3.65	0.69	3.19	0.74	6.60*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมากกว่ารองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม (Group Data) ได้สรุปความคิดเห็นดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการบริหารวิชาการ	
1.1 ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	86
1.2 ลดกิจกรรมอื่นๆ และให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางด้านวิชาการมากขึ้น	54
1.3 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน และนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาสถานศึกษา	40
1.4 ควรพัฒนาหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น พร้อมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	32
1.5 ควรสนับสนุนบทบาทของครูวิชาการในการเป็นที่ปรึกษาและนิเทศงานวิชาการ	22
1.6 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการเสนอแนะและให้คำแนะนำงานวิชาการแก่บุคลากร	20
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	
2.1 งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	121
2.2 ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม	63
2.3 ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	43

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
2.4 มีการใช้จ่ายเงินตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	38
2.5 ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ	35
2.6 ควรมีการดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา และใช้ทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ	23
2.7 มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วม	14
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	
3.1 ครูมีภาระงานมาก	104
3.2 อัตรากำลังน้อย ไม่เพียงพอ	98
3.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาดูงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	66
3.4 ขาดงานบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ดนตรี	54
3.5 การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและส่งเสริมขวัญกำลังใจ	43
3.6 ควรกระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	42
4. ด้านการบริหารทั่วไป	
4.1 จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความร่วมมือและทรัพยากร	180
4.2 ควรจัดให้ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้	98
4.3 ควรจัดทำสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา	49
4.4 ควรปรับปรุงบรรยากาศภายในโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้และปลอดภัย	36
4.5 ควรให้ความสำคัญกับบทบาทและมติของคณะกรรมการสถานศึกษา	18

จากตารางที่ 14 พบว่า

1. ด้านการบริหารวิชาการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน รวม 7 ข้อ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($f = 86$) รองลงมาคือ ลดกิจกรรมอื่นๆ และให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางด้านวิชาการมากขึ้น ($f = 54$) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน และนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาสถานศึกษา ($f = 40$)
2. ด้านการบริหารงบประมาณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน รวม 7 ข้อ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ($f = 121$) รองลงมาคือ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม ($f = 63$) และควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($f = 43$)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน รวม 6 ข้อ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีภาระงานมาก ($f = 104$) รองลงมาคือ อัตรากำลังน้อย ไม่เพียงพอ ($f = 98$) และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาคุณงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($f = 66$)
4. ด้านการบริหารทั่วไป รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน รวม 6 ข้อ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความร่วมมือและทรัพยากร ($f = 180$) รองลงมาคือ ควรจัดให้ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ ($f = 98$) และควรจัดทำสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา ($f = 49$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินงานนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ
โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู
แตกต่างกัน
2. การปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานบริหาร
โรงเรียนแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 3,685 คน ประกอบด้วย

1.1 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 94 คน

1.2 ครู จำนวน 3,591 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 51) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 421 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 72 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

2. ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

3. ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพพบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ควรจัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความร่วมมือและทรัพยากร งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน และครูมีภาระงานมาก

อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในครั้งนี้ มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ เกษมวัฒน์ชัย (2546 : 16) ที่เห็นว่าปัญหาของการศึกษาไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่บริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง และงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ คุ้มศรีแก้ว (2543 : บทคัดย่อ) พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวิชาการที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (<http://www.komchadluek.net/news/2005/03-24/stu-16814557.html>) ที่ระบุว่า รายงานสรุปผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐานจำนวน 15,983 แห่ง พบว่าผู้บริหารมีผลการประเมินที่ได้มาตรฐานคือ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป และความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านที่ต่ำกว่ามาตรฐานคือการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านหลักสูตรสื่อการสอน และการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสาเหตุของปัญหา อุทัย บุญประเสริฐ (อ้างใน ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ และคณะ. 2548 : 6) มีความเห็นว่าเป็นเพราะผู้บริหารทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการอย่างแท้จริง มีน้อยคนจะเข้าใจถูกต้องว่าผลสำเร็จทางวิชาการหมายถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามหลักสูตร การมีทัศนคติเชิงลบที่ว่าผู้บริหารเน้นงานอื่นมากกว่างานวิชาการ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญสูงสุดและส่งผลกระทบต่อผู้เรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวนั้น ได้มีนักวิชาการแสดงทัศนคติเชิงเข้าใจและเห็นใจว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาและอุปสรรคมากมายในการบริหาร เช่น สนธิ ลิ้มทองกุล (อ้างใน ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ และคณะ. 2548 : 7) ให้ความเห็นที่แท้จริงแล้วสังคมปัจจุบันมีความสับสนซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การจัดการศึกษาของผู้บริหารเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงหลายมิติทั้งคุณภาพ ความเป็นเลิศ ความเท่าเทียม และความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมควบคู่กัน

2. ระดับการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน แตกต่างกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูทุกรายการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดารัตน์ พิมพ์อุบล (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ นวพล แสงประสิทธิ์ (2546 : 85) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานวิจัยของ อุดุลย์ กำจันท์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ชลลดา คำศิริ (2549 : 62) ที่ศึกษาปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ เสด็จ ทะยะราช (2549 : 79)

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน สาเหตุที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมากกว่าครูผู้สอน อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่และภาระงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริหารอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความเข้าใจและรู้สึกเห็นใจบทบาทของการเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดีแตกต่างจากครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอาจไม่เข้าใจบทบาทผู้บริหารเท่าที่ควร

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนแตกต่างกับรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากกว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กทุกรายการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติ หิรัญกาญจน์ (2534 : 145) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในขนาดต่างกันปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของ วินัย รัตนพันธ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันปฏิบัติงานจริงโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เอกพงษ์ บุตรสงฆ์ (2549 : 68) ที่เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ดารัตน์ พิมพิ์อุบล (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ชัยพร พันธุ์น้อย (2548 : บทคัดย่อ) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ภัทรา วรवास

(2549 : 96) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมทั้งทางด้านงานบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่างจากโรงเรียนเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านงานบุคคลและงบประมาณ

4. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ควรจัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความร่วมมือและทรัพยากร งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนและครุมีภาระงานมาก ข้อเสนอแนะนี้สะท้อนให้เห็นถึงความขาดแคลนงบประมาณของสถานศึกษา ที่มีไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุดในการศึกษานี้ เป็นผลมาจากการจัดสรรงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการจะพิจารณาตามรายหัวนักเรียน สถานศึกษานขนาดเล็กจึงได้รับงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยของธีระ รุญเจริญ (2545 : 135) ที่พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ครูไม่พอ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกพงษ์ บุตรสงฆ์ (2549 : 75) พบว่า สถานศึกษานขนาดเล็กจะมีทรัพยากรการบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และบุคลากรมีภาระงานมาก ดังนั้นการพึ่งพาทรัพยากรจากชุมชนจึงมีความสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นจากการศึกษาของ จิณฉัตร ปะโคทัง (2549 : 111-116) ที่พบว่าพลังของการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนกันทรารมย์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าอาวาส นายกสมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น กลุ่มนักเรียน กลุ่มคณะครู กลุ่มประชาชน เป็นพลังของการมีส่วนร่วมที่ได้ผลอย่างดี ทั้งในแง่การแบ่งเบาภาระงบประมาณ บุคลากร รวมไปถึงทรัพยากรอื่น ๆ และพบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในโรงเรียนนี้มี 5 ประการ คือ การระดมความคิด การวางแผน การลงมือทำ การติดตามประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน

ดังนั้นการบริหารงานสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียน โดยเน้นการบริหารเพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก การใช้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการเป็นแกนหลักในการบริหาร การพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารโรงเรียนให้เอื้อต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพและการสร้างความชัดเจน การยอมรับ และการปฏิบัติในการ

บริหารและการจัดการศึกษาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนาคน สังคม ชุมชน และ ประเทศชาติ การพัฒนาสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน การอบรมพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยสนับสนุนปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ ความพร้อมที่จะเรียน กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ความกระตือรือร้นของครู ความรอบรู้ของครู การจัดชั้นเรียน โครงสร้างการบริหารโรงเรียน และกระบวนการบริหารคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางจึงควรยกระดับให้สูงขึ้นอีก โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรจัดอบรมและพัฒนางานด้านวิชาการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน และการวิจัยเพื่อพัฒนาเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษา

1.3 จัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนา

1.4 การสนับสนุนด้านบุคลากร และงบประมาณเพิ่มเติม สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนางานวิชาการเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้มีข้อมูลที่เป็นระบบระเบียบนำไปใช้ในการตัดสินใจ

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยวิธีการที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- กมล รักษวน และคณะ. ภาวะผู้นำ. เชียงใหม่ : เอกสารประกอบการอบรมศูนย์ฝึกอบรม
ประจำเขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่, 2538.
- กัญญา อาชวรักษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- เกษม คำศรี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.
- เกษม วัฒนชัย. การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2546.
- เกียรติ หิรัญกาญจน์. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534.
- โกมล อภัยวงศ์. รายงานข้อมูลการตรวจราชการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 2. มหาสารคาม : กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษา, 2546.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. ศษ 0206.3/ว 17. มาตรฐานตำแหน่งและ
มาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ลงวันที่ 21 ตุลาคม
2548.
- เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2, สำนักงาน. แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2549.
มหาสารคาม : ประสานการพิมพ์, 2548.
- _____. ยุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
เขต 2. มหาสารคาม : หยกศึกษาภัณฑ์และการพิมพ์, 2547 ก.
- _____. รายงานการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา. มหาสารคาม : หยกศึกษาภัณฑ์
และการพิมพ์, 2547 ข.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.

คณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2548.

คณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543 ก.

_____. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543 ข.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545 ก.

_____. รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2545 ข.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ดีฟวิ้ง, 2546.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2549.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996), 2548.

จิณฉัตร ปะโคทัง. รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

จรัส นองมาก. ร่วมวงบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มเสริมการพิมพ์, 2541.

ชลลดา คำศิริ. ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

- ชัยวัฒน์ คุณศรีแก้ว. ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านดุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- ชัยพร พันธุ์น้อย. การศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 2548.
- ชูศักดิ์วิชญ์ แสนปัญญา. “ห้องสมุด : แหล่งเรียนรู้ที่ผู้บริหารไม่ควรลืมในการปฏิรูปการศึกษา.”
วารสารวิชาการ. 6(9) : 42-43 ; กันยายน. 2546.
- คาร์ตัน พิมพ์อุบล. การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2550.
- ทอง วิริยะจารุ. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
<<http://gotoknow.org/blog/kmkorat18b/129366>> 21 ตุลาคม 2550.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์กรแห่งการเรียนรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : แชนท์โฟร์พรีนติ้ง, 2548.
- ทิตนา แจมมณี และคณะ. การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548.
- เทือน ทองแก้ว. ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป.
< <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005045.doc>> 1 มีนาคม 2550.
- ธีรยุทธ บุญมี. สังคมเข้มแข็งธรรมรัฐแห่งชาติยุทธศาสตร์ห้าทศวรรษประเทศไทย. กรุงเทพฯ :
สายธาร, 2541.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ
: ข้าวฟ่าง, 2550.
- _____. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
สถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2545.
- _____. ลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. เอกสารประกอบคำบรรยาย บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2543.

- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รธนิชย์. การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ้า, 2545.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2543.
- นพพล แสงประสิทธิ์. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะ
ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2546.
- นายกรัฐมนตรีนันท์, สำนัก. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองกลางสำนักงาน ก.พ.,
2542.
- นิคม แก้วสา. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบูรณ์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2548.
- นิพนธ์ กิณาวงค์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์, 2543.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : เดือนตุลาคมการพิมพ์,
2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. ข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามภารกิจ สปส. กรุงเทพฯ
: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2544.
- ประพนธ์ ผาสุยชัย. การจัดการความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไชยใหม่, 2549.
- _____ . การจัดการความรู้ (KM) ฉบับฉบับเคลื่อน LO. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไชยใหม่, 2550.
- ปราณี สว่างวรรณ. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2546.
- ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2548.

- พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ. รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2546.
- พระปกเกล้า, สถาบัน. คู่มือการจัดทำตัวชี้วัดโครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2548.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2548.
- ภัทรา วรवास. การศึกษาปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- มนตรี หาเรือนทรง. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการพัฒนาสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2545.
- มานะ ทองรักษ์. รายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ธารอักษร, 2549.
- รณชัย นิ่มกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2546.
- รจนา สุรีย์เทพสิทธิ์. การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- ราชกิจจานุเบกษา. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก, 7 กรกฎาคม 2546.
- _____. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก, 23 ธันวาคม 2547.

- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. การจัดการคุณภาพ จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทกรพิมพ์, 2545.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. กรณีตัวอย่าง : รูปแบบการวิจัยและพัฒนาทั้งโรงเรียนของนักวิจัยในพื้นที่โครงการโรงเรียนปฏิบัติการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547.
- _____. การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนาระบบการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549.
- _____. มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- _____. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.
- _____. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- วิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, สถาบัน. เรียนรู้...คุณภาพสถานศึกษา. ม.ป.ท., 2547.
- วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนรากฐานความรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2546.
- วิชาการ, กรม. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- วินัย รัตนพันธ์. การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534.
- วีรชัย วรรณศรี. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

- วีรพันธ์ แสงขาว. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์, 2549.
- ศึกษาศึกษา, กระทรวง. กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก.
- _____. คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546 ข.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2545.
- ส.วาสนา ประवालพฤษ์. ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.
<http://www.watpol.com/journal/adminis_achieve.pdf> 20 พฤษภาคม 2550.
- สงวนศักดิ์ เศรษฐิธัญญาหาร. รายงานผลการศึกษาคณะกษณะการบริหารและการจัดการศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
อุบลราชธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2549.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545.
- สมเดช สีแสง. คู่มือการปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท :
ชัยนาทการพิมพ์, 2540.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. โรงเรียนในฝันผ่านประเมินแค่ 56%. <[http://www.komchadluek.net/
news/2005/03-24/stu-16814557.html](http://www.komchadluek.net/news/2005/03-24/stu-16814557.html)> 20 พฤษภาคม 2550.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.
<<http://suthep.ricr.ac.th/leader31.doc>> 20 พฤษภาคม 2550.
- สุวิมล ว่องวานิช. คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา : การ
ออกแบบระบบการประเมินผลภายใน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2543.
- เสด็จ ทะยะราช. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2549.

- อดุลย์ คำจันทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม :
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2546.
- อดุลย์ วิริยะเวชกุล. แนวคิดในการปฏิรูปการจัดองค์กร. ม.ป.ท., 2539.
- อานันท์ ปันยารชุน. “แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งชาติ,” เอกสารประกอบการ
ประชุมวิชาการเนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- อุทัย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบ
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management). กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.
- เอกพงษ์ บุตรสงฆ์. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- อ่ำรุ่ง จันทวานิช. แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ
: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547.
- Agthe, Robert R. “The Elementary Principals Perceptions of Their Own and Teachers
Role in Curriculum Decision Making,” **Dissertation Abstracts International**.
41(3) : 935-A ; September, 1980.
- Bull, Harry Clinton. “High School Administration Perception of Their Comfort Levels
With the Low of Safe School,” **Dissertation Abstracts International**. 59(32)
: 699-A ; September, 1998.
- Dade, Clarence Edward. “A Description and Analysis of the Perception of Students in
the Gang Reaction Program in and Urban High School (Urban Education),”
Dissertation Abstracts International. 56(10) : 3820-A ; May, 1998.
- Evans, Anne. **Benchmarking Taking Your Organization Towards Best Practice**.
Australia : The Business Library, 1994.
- Hawkins, John. “Perspective for Empowerment,” **Positive Impact. (on-line) : 2**.
Available. http://www.led_edge.com/may9/htm May 9, 1997.

- Ishikawa, K. **What is Total Quality Control : The Japanese Way.** New Jersey : Prentice-Hall, 1985.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. **Organizational Behavior and Management.** 5th ed. Boston : McGraw-Hill, 1999.
- Johnson, Constance Ellen. "Effect of Interdisciplinary Team and Teacher Advisory Groups on Middle School Discipline," **Dissertation Abstracts International.** 57(7) : 2769-A; January, 1974.
- Knezevich, Stephen J. **Administration of Public Education.** 4th ed. New York : Harper & Row, 1984.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. "Strengthen Others : Sharing Information and Power," In **Skyhooks for Leadership 1999.** Edited by John A. Shotgren. P.235-260. New York : AMACOM, 1987.
- Lipsky, David Robert. "The Relationship Between Managerial Leadership Behavior, Effectiveness and Success," **Dissertation Abstracts International.** 57(4) : 1514 ; October, 1996.
- Robert, C.R. "A Comparison of Perception of School Discipline between Students Teachers and School Administrators," **Dissertation Abstracts International.** 38(7) : 3826A ; January, 19th 8.
- Senge, P.M. **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning organization.** New York : Doubleday, 1990.
- Sergiovanni, Thomus J. **The principalship : A reflectivton e Practice Perspective.** 2th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Short, Paul M. & Gree, John T. **Leadership in Empowerment School : Themes from Innovative Effort.** New Jersey : Prentice Hall, 1997.
- Vance and Anna Rambharose. **Health Sciences, Nursing (0569) ; Psychology, Social (0451) : Education, Administration (0514).** Administrator : Andrews University, 1996.
- Witherspoon, Praticia D. **Communicating Leadership : An Organizational Perspective.** Boston : Allyn, 1997.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
ต่อการปฏิบัติงานบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสถานภาพของท่านแต่ประการใด แต่กลับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสุภรัตน์ กันหา

นักศึกษาริษยาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

1. โรงเรียนที่ท่านสังกัดเป็นโรงเรียนขนาด
 - () เล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน)
 - () ใหญ่ (จำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คน)

2. สถานภาพ
 - () รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 - () ครู

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับเหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับเหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับเหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อยเหมาะสมที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน และชุมชน	✓

คำอธิบาย

จากตารางตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามข้อ (0) หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในระดับเหมาะสมมาก

1. ด้านการบริหารวิชาการ

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตรและความต้องการของชุมชน
2.	มีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนางาน วิชาการที่สนับสนุนและเอื้อต่อการนำหลักสูตร ไปใช้
	2. การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
3.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม กับธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้
4.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม
5.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียน แสดงออกได้อย่างอิสระตามความสามารถเป็น รายบุคคล
6.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนา ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์
7.	ครูใฝ่หาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะใน เนื้อหาวิชาและแนวการจัดการเรียนรู้
	3. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา					
8.	มีการประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุม เป้าหมายของหลักสูตร
9.	มีการใช้วิธีการประเมินหลากหลายสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการประเมิน

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีสื่อเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และนักเรียน โดยมีความหลากหลายและจำนวนเพียงพอ
11	นักเรียนใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิด และสรุปความรู้ด้วยตนเอง
12	5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการเรียนรู้
13	มีการพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ
14	6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับกระบวนการจัดการ เรียนรู้ตามปกติ
15	มีการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาและการ จัดการเรียนรู้
16	7. การแนะแนวการศึกษา มีการจัดแนะแนว 3 ประการคือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และแนะแนวเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว และสังคม
17	นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อม และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดตนเองและครอบครัวได้
18	8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
19	มีการบริหารและจัดการภายในโรงเรียนสอดคล้องกับ มาตรฐานของหน่วยงานทางการศึกษา
20	มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	9. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน					
21	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้หรือการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
22	มีการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ					
23	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
24	มีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนอขอ งบประมาณตามแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
	2. การจัดสรรงบประมาณ					
25	แผนการใช้จ่ายเงินได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา
26	การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณมีความ รวดเร็ว รัดกุม สม่ำเสมอ และทันเวลา
	3. การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน ผลการใช้งบประมาณ					
27	มีการจัดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
28	มีการจัดทำแผนติดตามการใช้งบประมาณและ ดำเนินการตามแผน

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
29	4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
	มีการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาการศึกษา
30	5. การบริหารการเงิน					
	มีการรับ-จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
31	มีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
32	6. การบริหารการบัญชี					
	การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน และใช้จ่ายเงินตามแผนที่กำหนดไว้
33	มีการจัดทำรายงานการเงิน งบการเงิน และรายงานเป็นปัจจุบัน
34	7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์					
	มีการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
35	มีการจัดหาทรัพย์สิน การควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สิน และการใช้ทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
	มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
37	มีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานบุคคล

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
38	มีการดำเนินการสรรหา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
39	มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง
	3. พัฒนาครูและงานบุคคลอื่นตามแผนที่กำหนด					
40	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน
41	มีการส่งเสริมให้งานบุคคลมีความมุ่งมั่นปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและ เพื่อนร่วมงาน
42	มีการพัฒนางานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์
43	การพิจารณาให้ขวัญกำลังใจจากผลงานและความ มุ่งมั่นของงานบุคคล
	4. วินัยและการรักษาวินัย					
44	มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
45	มีการส่งเสริมการประพฤติและปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
46	การรายงานผลการปฏิบัติงานของงานบุคคล

4. ด้านการบริหารทั่วไป

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ					
47	มีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน
48	มีการจัดระบบสารสนเทศและทันต่อการใช้งาน

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
49	มีการนำสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพ
	2. การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร					
50	มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงาน ชัดเจน
51	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ธรรมนูญสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี
52	มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
	3. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ					
53	มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และดำเนินการอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง
54	มีการรายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม เปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัด
	4. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษา					
55	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
56	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่ เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
	5. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
57	จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ของโรงเรียนต่อชุมชน
58	มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา
	6. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
59	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
60	ชุมชนให้การสนับสนุนและพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรมของโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	7. การดำเนินงานธุรการ					
61	มีการวางแผนระบบงานธุรการเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
62	มีการจัดเก็บหนังสือราชการและเอกสารหลักฐานทางราชการอย่างเป็นระเบียบ
	8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม					
63	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารเรียนที่เหมาะสม
64	มีการบำรุงรักษา ดูแล พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย
	9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน					
65	มีการจัดทำสำมะโนผู้ที่เข้ารับบริการทางการศึกษา
66	มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
	10. งานส่งเสริมกิจการนักเรียน					
67	ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ
68	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ค้ำจุน สืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
	11. งานบริการสาธารณสุข					
69	มีการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการแก่สาธารณสุขชน
70	มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการจากโรงเรียนอยู่เสมอ

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	12. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
71	มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาโรงเรียน
72	มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติการประชุมและรายงานผลให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้านการบริหารวิชาการ

1.
2.
3.

ด้านการบริหารงบประมาณ

1.
2.
3.

ด้านการบริหารงานบุคคล

1.
2.
3.

ด้านการบริหารทั่วไป

1.
2.
3.

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
ต่อการปฏิบัติงานบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ (นายสัมฤทธิ์ คำจันทร์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุภรณ์ กัณหา รหัส G๔๘๒๑๒๑๑๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาคสมทบ กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์เรื่อง

“การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อผลการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต๒” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขออนุญาตแต่งตั้ง

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้าง และเนื้อหา ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคุณประชาสรรค์ (นายมนูญ เพชรมีแก้ว)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุภรัตน์ กันหา รหัส G๔๘๒๑๒๑๑๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาคสมทบ กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อผลการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต๒" บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขออนุญาตแต่งตั้ง
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้าง และเนื้อหา ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



พ.ศ. ๐๕๔๐.๐๑/ ๖ ๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ (นายชูเวทย์ อิศระวิสุทธิ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุภรณ์ กัณหารักษ์ รหัส G๔๘๒๑๒๑๑๑๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ และทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อผลการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขออนุญาตแต่งตั้ง
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านภาษา ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๓๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ (นายมีชัย พลภูงา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายศุภรัตน์ กันหา รหัส G๔๘๒๑๒๑๑๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาคสมทบ กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต๒” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขออนุญาตแต่งตั้ง
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านเครื่องมือและสถิติ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกเพิ่ม โศกกลาง (นายวิชา นนทันภา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุภรัตน์ กันทา รหัส G๔๘๒๑๒๑๑๑๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาคสมทบ กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อผลการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต๒" บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขออนุญาตแต่งตั้ง
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย ด้านรูปแบบ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพวรธรรม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑.๑/ว. ๔๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุภรัตน์ กัณหหา รหัสประจำตัว G๔๘๒๑๒๑๑๑๕ นักศึกษาปริญญาโท
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูต่อ
ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒” เพื่อให้การศึกษาและ
วิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลการวิจัยจาก รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์พัชนี บุระพันธ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 04113/ ๕๔๗ ๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
ถนนสมารักษ์ อำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม 44120

13 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้รับการประสานงานจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตให้นายศุภรัตน์ กัณหา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต่อการปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2” ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงอนุญาตให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป และให้โรงเรียนอำนวยความสะดวกผู้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามสมควร

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นายณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
โทร. 043-798547



ที่ ศธ 04112/ 7998

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน อำเภอเมืองฯ มค 44000

14 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ด้วย นายสุภรรัตน์ กันหา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาภาคสมทบ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ การศึกษาความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงขอความร่วมมือให้ผู้ทำการศึกษาวิจัย
เก็บรวบรวมข้อมูลจาก รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยณรงค์ แสงคำ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

กลุ่มอำนาจการ

โทร 0- 4372- 5213

โทรสาร 0- 4371-1102

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายสุภรัตน์ กันหา
วันเดือนปีเกิด 1 กรกฎาคม 2496
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 81 หมู่ที่ 6 ตำบลนาคูน อำเภอนาคูน
จังหวัดมหาสารคาม 44180
ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโกทา อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2526 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2551 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY