

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สุพรรณ คำภักดิ์

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

TEACHERS' PERCEPTIONS OF THE ADMINISTRATIVE BEHAVIORS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION
OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE SIX, BANG PHLI DISTRICT,
SAMUT PRAKAN PROVINCE

SUPHANSA KHAMPHAPHAN

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

2016

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อผู้เขียน นางสาวสุพรรณษา คำภาพันธ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง	
รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย	

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา ศิริโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร. สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อผู้เขียน นางสาวสุพรรณษา คำภักดิ์

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง | |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย | |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 420 คน และใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบ (rating scale) มีค่า IOC แต่ละข้ออยู่ในระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 ค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้ออยู่ระหว่าง .70 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t test) แบบ Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ สรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ครูเพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันทุกข้อ

ABSTRACT

Thesis Title	Teachers' Perceptions of the Administrative Behaviors of School Administrators Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Six, Bang Phli District, Samut Prakan Province	
Student's Name	Miss Suphansa Khamphaphan	
Degree Sought	Master of Education	
Field of Study	Educational Administration	
Academic Year	2016	
Advisory Committee		
	1. Assoc. Prof. Ratana Karnjanapun	Chairperson
	2. Assoc. Prof. Amnuay Thongprong	
	3. Assoc. Prof. Dr. Boonmee Punthai	

In this thesis, the researcher studies (1) the levels at which are expressed teachers' perceptions of the administrative behaviors of selected school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Six, Bang Phli district, Samut Prakan province. The researcher also compares (2) these perceptions as classified by the demographical characteristics of gender, educational level, work experience, and learning strand.

The research population consisted of 420 teachers employed in the academic year 2015 at schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Six, Bang Phli district, Samut Prakan province. Extrapolating from the Krejcie and Morgan table (1970), the researcher determined the proper size for the sample population. In the next step, using the stratified random sampling method, the researcher collected a sample population of 210 members.

The research instrument was a rating scale questionnaire. The index of congruence (IOC) for each item was found to fall between 0.8 and 1.0. The discriminatory power for each item was determined to be between 0.70 and 0.88. The questionnaire was couched at the reliability level of 0.97.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The researcher also employed the independent t test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques. In cases differences were found at the statistically significant level of .05, the researcher utilized Scheffé's multiple comparison method.

Findings are as follows:

1. Teachers' perceptions of the administrative behaviors of the school administrators in the aspects of academic administration; budget administration; personnel administration; and general administration were exhibited at an overall high level. In practice, these aspects were additionally evinced at a high level for all items.

2. In comparing teachers' perceptions of the administrative behaviors of the school administrators overall and in all aspects as classified by the demographical characteristics of gender, educational level, work experience, and learning strand, the following were found:

2.1 In practice, male and female teachers did not overall and in all aspects exhibit concomitant differences in perceptions of these administrative behaviors.

2.2 In practice, teachers who differed in educational level did not overall and in all aspects evince parallel differences in perceptions of the administrative behaviors.

2.3 In practice, the teachers who differed in work experience did not overall and in all aspects show corresponding differences in perceptions of the administrative behaviors.

2.4 In practice, the teachers who differed in learning strand did indeed overall and in all aspects manifest associated differences in perceptions of administrative behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปรง และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย กรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้รับกรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเป็น
อย่างดี ผู้วิจัยจึงกราบขอบ พระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ
ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ ที่ได้กรุณาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์
ตลอดจนได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายไพรัตน์ ก้อนทองคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม
นายบุญชู หวังปิด ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว นายสมเจต พูลมา ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง นายชลินทร์ ศิลปะสมศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแก้ว
ประชาสรรค์ และนายสมเกียรติ ภูเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ ที่ได้
กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความอนุเคราะห์ทำหนังสือถึงผู้บริหาร-
สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบและจัดเก็บแบบสอบถาม

ท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ พี่ น้อง เพื่อน ที่ให้
การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

สุพรรณษา คำภาพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(13)
สารบัญภาพประกอบ	(16)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	20
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.....	75
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.....	85
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.....	87
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผล	103
ข้อเสนอแนะ.....	111

ภาคผนวก	หน้า
ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	113
ข หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล.....	120
ค แบบสอบถาม.....	122
บรรณานุกรม	129
ประวัติผู้เขียน.....	138

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สถานศึกษา จำนวนครู (ประชากร) และจำนวนครู (กลุ่มตัวอย่าง).....	68
2	ค่าความถี่ และร้อยละของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา- มัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้	73
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้าน	75
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ	76
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ	79
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ	81
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้อ	83

8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน	85
9 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน	86
10 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน	87
11 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน	89
12 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานวิชาการ	91
13 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ	93
14 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานบุคคล	95

15 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	93
16 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันเป็นรายคู่ในภาพรวม	94

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	69

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสู่ความ-
สมดุลและยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างทุนของประเทศให้มีความเข้มแข็งและมีพลังเพียงพอ
ในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้
เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัย
แวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาประเทศ
ที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมการเมือง
วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและอื่น ๆ จำเป็นต้องสร้างระบบ
โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะ
เกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 1) จากคำกล่าวที่ว่า
“การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ชี้ชัดให้เห็นว่า การศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดมีประชาชนที่มีความรู้สูงย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น
มีความเจริญตามไปด้วย (วิทยากร เชียงกูล, 2545, หน้า 11)

จากสถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาจึงเป็น
กระบวนการพัฒนามนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกับ
ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องมี
การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม

จึงทำให้เกิดมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พุทธศักราช 2540 ก่อให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่
มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน การจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึง
และมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปอย่างเป็นระบบ ซึ่งเรียกว่า ปฏิรูปปฏิรูป ได้แก่

การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ และปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยราชการบริหารส่วนกลางมีหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ ส่วนการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีการกระจายอำนาจไปให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มาตรา 39 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, หน้า 24) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 และมาตรา 24 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตรา 6 ยังได้ระบุความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย คือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ (ถวัลย์ มาศจรัส, 2546, หน้า 11)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เป็นหน่วยงานปฏิบัติในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งอาศัยภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่สำคัญตามแนวการจัดการศึกษา คือ การจัดการ

ศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสำคัญ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ได้บังคับบัญชา และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างดี การกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานใดก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ๆ และการบริหารที่ดีก็หมายถึง หน่วยงานนั้นมีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดีด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ในทางกลับกันการบริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ผู้บริหารมักจะปฏิบัติภารกิจของตนได้ดี และมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อตัวผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะริเริ่มกระตุ้น ชักจูง และชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังที่ Sergiovanni (อ้างถึงใน สบป ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 79) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และคุณครูสำคัญที่ไขไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น มาจากคุณภาพของผู้บริหาร

จากภารกิจ และขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อต้องการทราบ

ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู และเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู เพื่อได้ทราบข้อมูลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร นำข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เสนอเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดยิ่งขึ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 4 ด้าน คือ (1) การบริหารวิชาการ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานบุคคล และ (4) การบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 420 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย, 2553, หน้า 100) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน

3. ตัวแปรที่จะวิจัย มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี

2) ระหว่าง 10-20 ปี

3) มากกว่า 20 ปี

3.1.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้

1) ภาษาไทย

2) วิทยาศาสตร์

3) คณิตศาสตร์

4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5) สุขศึกษาและพลศึกษา

6) ศิลปะ

7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี

8) ภาษาต่างประเทศ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การบริหารวิชาการ

3.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกด้านการบริหาร จัดการภาระงานต่าง ๆ หรือการกระทำของผู้บริหารในอันที่จะชักจูงบุคลากรและการใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็น การแปลความหมายจากการสัมผัสทางกาย จิตใจ ความคิดและอารมณ์ โดยเริ่มตั้งแต่

การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัส และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อ
การแปลความจากสิ่งเร้าตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยครูได้แสดงการรับรู้เป็น 5 ระดับ
คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด

3. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ภายใน
สถานศึกษา ซึ่งเป็นการกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรได้ร่วมกันจัด
กิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดความหลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน ให้มี
ความรู้ ความสามารถ มีทักษะ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา
ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ
การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างทางด้าน
วิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมที่ตอบสนองต่อ
ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือ
กับครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ การจัดการภารกิจงานให้ครอบคลุม
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล
การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนา
ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับ
การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การใช้เงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ
ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ถูกต้องตามระเบียบ การจัดการกิจให้ครอบคลุม
การเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชีพัสดุ และ
สินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลโดยยึดหลักการจัดการที่มีความคล่องตัว
ตรวจสอบได้

3.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานตามภารกิจใน
การบริหารงานบุคคล โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง
ภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ

ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ตลอดจนวินัย และการรักษาวินัย

3.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบ ควบคุมภายในและประสาน งานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

6. เพศ หมายถึง ครูเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

7. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่มีการรับรู้ของครู จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของครู จนถึง ปีการศึกษา 2558 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

9. กลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูที่จัดการเรียน การสอนเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและ เทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หมายถึง เขตพื้นที่การบริการ ด้านการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อได้ทราบข้อมูลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เสนอเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
4. ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

ความหมายของพฤติกรรม

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้
ราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 580) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การกระทำหรืออาการแสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

Zimbardo (อ้างถึงใน อารยา มะเชื้อเทศ, 2550, หน้า 15) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม (behavior) หมายถึง ผลที่เกิดจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในสถานการณ์ต่าง ๆ พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ เมื่อเกิดขึ้นจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น การกระทำทางกาย ได้แก่ การเดิน ยืน นอน และการกิน การกระทำทางวาจา ได้แก่ การพูด การสนทนา

พรพจน์ ศรีคัน (2551, หน้า 6-7) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการภายในของคนและมีผลต่อการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็นภายนอกได้รับรู้สิ่งที่ได้กระทำทั้งทางกายภาพ และทางอารมณ์

ศุภกฤษ ศรีสุพรรณ (2555, หน้า 18-19) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือแสดงกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล

บุญทริกา นนงักดี (2556, หน้า 46) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้

สรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการแสดงออกมาอาจจะเกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในจิตใจได้ ผลของการกระทำจะปรากฏทั้งทางด้านกายภาพ ความคิด และด้านอารมณ์

องค์ประกอบของพฤติกรรม

ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช (2556, หน้า 1) พฤติกรรมของมนุษย์นั้น แยกออกมาเป็นปัจจัยย่อย ๆ เรียกว่า องค์ประกอบพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การคิด สติปัญญา เจตคติ อารมณ์ และความเชื่อ ดังนี้

1. การรับรู้ (perception) เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัสโดยเริ่มตั้งแต่

เพื่อการแปลความ

2. การเรียนรู้ (learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้าง

สัญญาติญาณ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ โดยกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการต่อเนื่องเชื่อมโยงจากการรับรู้

3. การคิด (thinking) เป็นกระบวนการของสมองในการสร้างสัญลักษณ์ หรือ

ต่าง ๆ ความสามารถในการคิดนั้นมีความสัมพันธ์ระดับสติปัญญา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

3.1 ความคิดรวบยอด (concept) เป็นลำดับขั้นที่เกิดจากการทำงานของสมอง

ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ หรือต่อความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าคืออะไร

3.2 จินตนาการ (imagination) เป็นการสร้างภาพขึ้นในสมองตามความนึกคิด

ความสนใจ ความคาดหวังอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล การจินตนาการในสิ่งเดียวกันของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป

4. สติปัญญา (intelligence) เป็นความสามารถในตัวบุคคลที่จะทราบได้จาก

คล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา และการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัดสติปัญญาจะทำให้ทราบระดับสติปัญญาชัดเจนขึ้น

5. เจตคติ (attitude) เป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในทางบวกหรือทางลบ เช่น

สถานะนี้เป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6. อารมณ์ (emotion) เป็นสถานะทางจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งมีผลต่อร่างกาย และ

7. ความเชื่อ (belief) เป็นการยอมรับนับถือเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ได้ หรืออาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับความศรัทธา โดยปราศจากเหตุผลหรือการพิสูจน์ใด ๆ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

ความหมายของการรับรู้

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยพร วิชชาวช (2525, หน้า 188) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการตีความสิ่งที่เห็นสิ่งที่ได้ยิน และสิ่งที่รู้สึกด้วยประสาทสัมผัสอื่น ๆ เพื่อให้รู้ว่าคืออะไร สิ่งที่รับรู้มีทั้งที่เป็นวัตถุ มนุษย์ด้วยกันและความเป็นไปภายในจิตใจของเราเอง

ปรมะ สตะเวทิน (2530, หน้า 67-68) ได้กล่าวถึง การรับรู้ (perception) ว่าเป็นกระบวนการตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ส่วนความหมาย (meaning) คือสิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความหมายหรือการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือเราจะมี ความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับ การที่เรารับรู้ (perceive) หรือตีความหมาย (interpret) สิ่งนั้นอย่างไรในการรับรู้ และตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็น เรากระทำโดยอาศัยประสบการณ์ของเรา ประสบการณ์ของเรามีอิทธิพลต่อการรับรู้ และความหมายของเราต่อสิ่งที่เราพบเห็น

สุภัทรา เสงวนาณิชย์ (2541, หน้า 15) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการสัมผัสที่สามารถสื่อความหมาย เป็นการแปล หรือ ตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็น สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จัก และเข้าใจกันในการแปล หรือตีความหมายของการสัมผัส นั้น จำเป็นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เดิม หรือความชัดเจนแต่หนหลังแต่หากคนเราไม่มีความรู้เดิม หรือลืมเรื่องนั้น ๆ ไป ก็จะไม่มี การรับรู้สิ่งนั้น ๆ จะมีก็เพียงแค่สัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น กระบวนการของการรับรู้จึงหมายถึง กระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างความรู้สู่การเข้าใจ การคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจ และเป็นการแสดงพฤติกรรม

สุชา จันทรเฒ (2541, หน้า 128) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีระดับ ตั้งแต่ง่ายที่สุดถึงซับซ้อนที่สุดจนยากแก่การเข้าใจ จากนั้นจิตวิทยาได้ให้ความหมาย การรับรู้แตกต่างกันออกไป สรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้ คือ การตีความหมายจากการรับสัมผัส (sensation) ในการรับรู้ นั้น เราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่า วัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้ นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เราบอกได้นี้เป็นการใส่ความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้า

ประทีพย์ คนทัด (2545, หน้า 15) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นการตีความ แปลความหมายจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเร้าโดยสมอง และเป็นกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ทำให้เกิดความจำ ความคิด หรือ การเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการในการรับรู้เป็นการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึจากการมองเห็นการได้ยิน การอ่าน และการตีความ

เกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของบุคคล และมีผลทำให้เกิดการตอบสนองในแบบของการกระทำ หรือความนึกคิด

ศรัญญา จันทรเทีย (2548, หน้า 9) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแปลความหมายจากการสัมผัส โดยใช้ประสบการณ์เดิมของตนเองและแปลความหมายออกเป็นความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่รับรู้

สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นองค์ประกอบของการแสดงออกของพฤติกรรมบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นการแปลความหมายจากการสัมผัสทางกาย จิตใจ ความคิด และอารมณ์ โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัส และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความจากสิ่งเร้าตามสถานการณ์ต่าง ๆ

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารไว้ ดังนี้

สัจด กระจำ (2549, หน้า 17) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่พยายามชักจูง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ โดยได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัชวาล ฉายมงคล (2550, หน้า 19) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือแสดงออกด้านการบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ในหน่วยงานโดยผู้บริหาร เพื่อเป็นต้นแบบแห่งการปฏิบัติงานหรือเพื่อชักจูงบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, หน้า 16) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำในฐานะผู้นำของบุคลากรในองค์กร ด้วยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บุญเต็ม เจริญ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาโดยการแสดงออกถึงความสามารถในการกระทำตามอำนาจหน้าที่ ให้ผู้ร่วมงานสังเกตได้ ส่งให้เกิดการปฏิบัติงานในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกด้าน การบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ หรือการกระทำของผู้นำในอันที่จะชักจูงบุคลากรและ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ชัชวาล ฉายมงคล (2550, หน้า 11) ให้ความหมายคำว่า บริหารการศึกษา หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ อาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ในการทำงาน ให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย กระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการด้านบุคคล

การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

สังคม ไกรบุย (2555, หน้า 11) การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและมีคุณธรรม ตามความต้องการของสังคม

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า 48-50) ให้ความหมายคำว่า บริหารการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลร่วมกัน โดยใช้หลักการของ การบริหารในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลและการปรับปรุง งานมาดำเนินการในการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุ เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) ให้ความหมายคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษา

ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญของงานสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยรวม

สุชีรา มหาโคกประเสริฐ (2553, หน้า 28-29) ให้ความหมายคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ ศรีท้วม (2555, หน้า 61) ให้ความหมายคำว่า บริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลหลายคน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 25) การบริหารการศึกษา (educational administration) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญของงานโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลโดยการใช้กระบวนการบูรณาการทรัพยากรทางการศึกษา และใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลร่วมกันในองค์กร เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้
Siffin (อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542 หน้า 23) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสมาชิกของสังคม เมื่อมนุษย์รวมกันมากเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่พวกและเผ่าเดียวกัน เมื่อสังคมขยายตัว ซับซ้อนมาก มนุษย์ก็เริ่มสร้างกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้นโดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ เพื่อมุ่งหวังให้เกิด

ความสำเร็จเรียบร้อยเกิดขึ้นในองค์กรและความสุขในสังคมได้ ความสำเร็จของการบริหารจึงมีดังต่อไปนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพร่วมกันอยู่ได้อย่างผาสุก
 2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายตัวด้านการบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น
 3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ (technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
 4. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
 5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของสังคมในอนาคต
 6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
 7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
 8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการดำรงชีพอย่างฉลาด
 9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวว่า การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน
- ทองสา ยงเพชร (2551, หน้า 11) ให้สำคัญของการบริหารทางการศึกษา ว่าการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญสาขาหนึ่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์การบริหาร เพื่อนำไปใช้บริหารงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

สุชีรา มหาโชคประเสริฐ (2553, หน้า 35) ให้สำคัญของการบริหารทางการศึกษาว่า ถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

สรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารการศึกษาว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ในการพัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ทองสา ยงเพชร (2551, หน้า 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการของการกระทำ ท่าทีที่แสดงออกมาถึงความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีขั้นตอนแตกต่างกันตามภารกิจที่ปฏิบัติ การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามกระบวนการการบริหารการศึกษา 7 ด้านของ Luther and Gulick (1957, p. 13) คือ การวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ การรายงานผล และการบริหารงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

การวางแผน (planning) หมายถึง การวางโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน เป็นกระบวนการเลือกวิธีการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในองค์การ เป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทางในการทำงาน

การกำหนดบทบาทหน้าที่ (organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และการจัดสายงาน เพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเป็นการจัดการขององค์การให้เป็นระเบียบ มีแบบแผนการดำเนินงาน มีผังตำแหน่งงาน และหน้าที่ของบุคคลแน่นอน บทบาทของคนหรือองค์การย่อมเป็นไปตามสถานภาพภายใต้ขอบเขตสิทธิและหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ให้ หรือที่สังคมคาดหวังไว้ บทบาทสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทแรกบทบาทของผู้กระทำเป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้ปฏิบัติจริงหรือที่ได้รับรู้หรือที่ได้คาดหวังไว้ว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไร ประเภทที่สองบทบาทของผู้ถูกกระทำโดยได้แสดงการรับรู้ ความต้องการ หรือที่คาดหวังไว้ว่า ผู้ที่เป็นเจ้าของบทบาทในตำแหน่งนั้นควรจะทำอะไรบ้าง และประเภทที่สามบทบาทร่วมระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำได้ช่วยกันปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือช่วยกันกำหนดบทบาทของบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามที่สังคมหรือชุมชนต้องการอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสองบทบาทแรกนั่นเอง

การบริหารงานบุคคล (staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคล ที่มาทำงานให้เหมาะสม และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

การวินิจฉัยสั่งการ (direction) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบุคลากร ให้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำในการบริหารงาน ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ แต่สิ่งหนึ่งที่มีความหมายแท้จริงก็คือ การตัดสินใจ และการนำการตัดสินใจไปดำเนินงานบริหารองค์การ

การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ (co-ordination) หมายถึง การประสาน กิจกรรมด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานที่ดีระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน เป็นการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอด ความคิดและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ๆ

การรายงานผล (reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินการตามระบบ เป็นการประกันคุณภาพขององค์การ เป็นผลสะท้อนจากการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

การบริหารงบประมาณ (budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุม กำกับติดตาม และการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์การ ซึ่งเป็น การบริหารการเงินและพัสดุในแผนงานขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร โดยต้องอาศัยทรัพยากร บุคลากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สุชีรา มหาโกคประเสริฐ (2553, หน้า 34) ให้ความหมายคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

นาวัน เหมือนแสง (2553, หน้า 24) ให้ความหมายคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหาร สถานศึกษามีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้น กฎกระทรวง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ใบอนุญาต ชาติบุญนิยม (2555, หน้า 16) ให้ความหมายคำว่า การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 11) ให้ความหมายคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

บุญทริกา หนองภักดี (2556, หน้า 15) ให้ความหมายคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม ในรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรได้ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดความหลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา

ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญบทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน โดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงงานด้านวิชาการ งานด้านการเงิน งานด้านบุคคล และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กว้าง เสี่ยงล้ำ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติและผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นเกิดขึ้นที่โรงเรียน โดยเฉพาะการบริหาร โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นรากฐานชีวิตให้กับผู้เรียนได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

เกษม โพธิ์ทอง (2552, หน้า 9-10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อชักนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ซึ่งเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลกรในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงวิธีการนำความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

กับทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนการนำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้
 ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นกฎหมายแม่บท
 ฉบับแรกของประเทศไทย อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา กฎกระทรวงจึงกำหนด
 หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มี
 บทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการจัด
 การศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึง
 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ ศรีท้วม (2555, หน้า 61) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ
 ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542 ได้แก่ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งรูปแบบในระบบ นอกระบบ และ
 ตามอัธยาศัย การจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน และสังคม
 จัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ได้กระจายอำนาจไป
 มายังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. บทบาทด้านการบริหารวิชาการ
2. บทบาทการบริหารงบประมาณ
3. บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล
4. บทบาทด้านการบริหารทั่วไป

เกษม โพธิ์ทอง (2552, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 ประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการ
 ใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้
 ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และบทบาทของนักปฏิบัติที่
 มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
 สร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

Coats (อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศรีท้วม, 2555, หน้า 62) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำโดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งคน
2. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการ
3. บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานความขัดแย้ง เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและติดตามผลจัดให้มีระบบการประเมินผลพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

Drake and Roe (อ้างถึงใน สุธรรม ดุษดี, 2552, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารที่มีความสำเร็จขึ้นอยู่กับทักษะ 5 ประการ คือ ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษย์ ทักษะทางด้านการศึกษาและการสอน ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านความรู้ความคิด ทักษะเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทักษะทั้ง 5 ประการ มีรายละเอียดและองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด เป็นทักษะทางด้านการคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลง ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง
2. ทักษะทางด้านมนุษย์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทางด้านขนบธรรมเนียม

และวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติ และค่านิยม ดังนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา ศึกษาความต้องการของมนุษย์ ขบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่จะเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสอนและการเรียน ต้องเป็นผู้มีความรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี องค์ประกอบหลักของการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่เขียน

4. ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญ

5. ทักษะทางด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ซึ่งทักษะทางด้านนี้เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหาร

จากทักษะทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Drake and Roe (1986, p. 30) สามารถยอมรับได้ในการบริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมไทยโดยเฉพาะกำหนดให้ทักษะทางด้านความรู้ความคิด เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญนั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีปัญญาที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาได้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีความสามารถแสวงหาความรู้และการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทักษะทางด้านความรู้ความคิดนั้นเป็นพื้นฐานของทักษะอื่น ๆ นั่นคือ ถ้ามีทักษะทางด้านความรู้ความคิดแล้ว น่าจะพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาได้นั้น ทักษะทางด้านความรู้ความคิด (cognitive skill) หมายถึง ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการใช้ความรู้ความคิด สถิติปัญญามาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานและสร้างวิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการทำงาน การวางรูปแบบหรือแบบแผนและจัดระบบงาน สามารถใช้ความหมาย คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์ การค้นคว้าหาความรู้รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ตั้งสมมติฐานตรวจสอบสมมติฐาน ทำนายผลที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ตลอดจนเผยแพร่

ความรู้ความคิดผ่านบทความเชิงวิชาการและเป็นวิทยากรในการให้ความรู้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการบริหาร และจัดการศึกษาประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีทักษะทางการบริหาร 5 ประการ ตามแนวความคิดของ Drake and Roe (1986, p. 30) เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นผู้มีทักษะทางด้านความรู้ความคิด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะอื่น ๆ หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ ทักษะทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถพัฒนาได้ ขาดทักษะทางการบริหารไม่สามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

การบริหารวิชาการ

แนวคิด งานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารวิชาการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ความหมายของการบริหารวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

นิภา น้ำแก้ว (2548, หน้า 28) งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตร การเรียนการสอนที่ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 10-11) ให้ความหมาย การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียนโดยมีการประสานงานของทุกคนในสถานศึกษาร่วมกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ดาร์ตัน พิมพ์อุบล (2548, หน้า 76) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการปรับปรุงการจัด

การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดการศึกษาของชาติ

กุลทรี พิกุลแกม (2551, หน้า 18) การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารโรงเรียนโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 19) ให้ความหมาย การบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและการเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ การจัดการภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา มีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ดังนี้

กมล สุทธาวาส (2546, หน้า 2) ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน รวมถึงชุมชนในท้องถิ่นจะต้องให้ความร่วมมือกัน

ในการพัฒนางานวิชาการ ให้บรรลุถึงจุดหมายในการสร้างเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการว่า การบริหารวิชาการโดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

มุกดาหาร พจนารถบัณฑิตย์ (2550, หน้า 19) ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการว่า การบริหารวิชาการมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานหรือคุณภาพของการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารวิชาการประสบความสำเร็จ ส่วนงานอื่น ๆ นั้น มีความสำคัญในลักษณะที่ถือเป็นงานสนับสนุน เพื่อให้งานวิชาการดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกคน ต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีมาตรฐานหรือคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารวิชาการเป็นสำคัญ

สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554, หน้า 24) การบริหารวิชาการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนรู้การสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

บุญทริกา หนองภักดี (2556, หน้า 19) ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษาที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้อย่างดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้

ในการดำรงชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดีมีความสุข ส่วนงานอื่น ๆ นั้น มีความสำคัญในลักษณะที่ถือเป็นงานสนับสนุน เพื่อให้งานวิชาการดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารวิชาการ

ตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มีการจัดระบบโครงสร้างการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามขอบข่ายและสาระสำคัญของการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน วิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนวิชาการ

งานวางแผนวิชาการ โดยรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตาม เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการวางแผนวิชาการ
เป็นงานด้านการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ให้เป็น
ระบบสะดวกในการนำไปใช้และเป็นปัจจุบัน มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ระเบียบ
และแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ
ขึ้นใช้ในโรงเรียน การจัดทำเป็นเอกสารคู่มือครูหรือคู่มือนักเรียน และมีการเผยแพร่ให้
ผู้เกี่ยวข้องทราบ การจัดทำและมีแผนงานวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร มีคณะกรรมการ-
วิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล
การนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 24-26) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการจัดทำ การใช้ การปรับปรุง
หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดหา จัดทำ ใช้

บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดสอนซ่อมเสริม และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ดังนี้

1. ด้านการจัดทำ การใช้ การปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีการให้ความรู้ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ มีหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ครบทุกรายวิชา มีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบได้ มีการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียน มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และมีการประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. การจัดหา จัดทำ ใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดหา และจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ มีการจัดหา และจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำสื่อและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ยังมีการบำรุงรักษาและเก็บไว้อย่างเป็นระบบ และมีการประเมินผลการพัฒนาการใช้การผลิตสื่อและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. การจัดสอนซ่อมเสริม มีแนวปฏิบัติการสอนซ่อมเสริม มีการดำเนินการสอนตามแนวปฏิบัติการสอนซ่อมเสริม นำผลการสอนซ่อมเสริมมาวิเคราะห์และรายงาน และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงในการสอนซ่อมเสริม

5. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังสอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียน มีการสำรวจความต้องการ ความสนใจและความถนัดของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียน

เลือกเข้ากิจกรรมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรม นักเรียนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ การจัดการศึกษาที่ดีจึงควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน หลักสูตรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ นักศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

สุชาติ ไชยเลิศ (2554, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับนักเรียนด้วย

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต้องมีหลักสูตรของสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การดำเนินการจัดทำหลักสูตรตามองค์ ประกอบของหลักสูตรของสถานศึกษา และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การกำกับ และการติดตามประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายแนวทางวิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดหมายของการศึกษา

4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนตามหลักสูตรและการพัฒนาครูด้านวิชาการ

กรมวิชาการ (2546, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของกระบวนการการเรียนรู้ไว้ว่า (learning process) หมายถึง การดำเนินอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วย

ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ กระบวนการเรียนเป็นกระบวนการเรียนที่แต่ละบุคคลใช้เพื่อช่วยให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ โดยผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนจะตกแก่ผู้เรียนและโดยผู้เรียนเท่านั้น

5. ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญต่อการวัดผลการศึกษา มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมบุรณ์ ดันยะ (2545, หน้า 10-11) กล่าวว่า การวัดผลการศึกษา (educational measurement) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดหรือหาจำนวน ปริมาณ อันดับหรือรายละเอียดของคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมความสามารถของบุคคล โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัดกระบวนการดังกล่าวจะทำให้ได้ตัวเลขหรือข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่ใช้แทนจำนวนและลักษณะที่เกิดขึ้น จากความหมายนี้แสดงว่า การวัดผลการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผน มีเครื่องมือ มีผลการวัดเป็นตัวเลขหรือเป็นรายละเอียดที่จะนำไปใช้บรรยายบอกจำนวนหรือระดับของสิ่งที่ถูกวัด

สมนึก ภัทธีธรณี (2541, หน้า 3) การประเมินผลทางการศึกษา หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 30-32) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้ การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนนักเรียน ดังนี้

1. ด้านการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดผลการปฏิบัติยังถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน การสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา การสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน การวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผล การวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดให้มีคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน เอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ การจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ และสะดวกในการใช้การปรับปรุงให้เหมาะสม และสะดวกในการใช้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

4. การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียน

มีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน หลักฐานการวัดผลและประเมินผลอย่างถูกต้องครบถ้วน มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อย และปลอดภัย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างเหมาะสม

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554, หน้า 43) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

5.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ

5.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 27-29) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการส่งเสริมการวิเคราะห์
วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
ของผู้เรียน จัดให้ครูนำความรู้ไปดำเนินการวิเคราะห์วิจัย นำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้
ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลการวิเคราะห์
วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัยทั้งในโรงเรียนและ
นอกโรงเรียน

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 34) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่
การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู
สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา
ในบริเวณใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ และ
ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง ส่งเสริม พัฒนา
แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ด้านการนิเทศการศึกษา

สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554, หน้า 47) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการ-
นิเทศภายในว่าเป็นการร่วมมือของบุคคลกรภายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไข
หรือพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อให้มีคุณภาพที่มีความสำคัญและจำเป็น ดังนี้

7.1 เป็นการช่วยให้ครูปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพอันจะส่งผล
ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

7.2 ช่วยให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7.3 เป็นการช่วยให้ครูร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ

กรมวิชาการ (2541, หน้า 192) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของกสทศไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นการแนะนำ ช่วยเหลือให้คนในองค์กร นั้น ๆ มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น

2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้ ช่วยเหลือ สร้างสรรค์ วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความเข้าใจ ในการทำงาน รวมทั้งความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนและสังคม

8. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพ และการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2540, หน้า 1) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติการทั้งหมดตามระบบและแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ทุกคนเชื่อมั่น ว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการมีคุณภาพตามที่ต้องการ

สงบ ลักษณะ (2541, หน้า 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ คือ การวางแผน และปฏิบัติของหน่วยผลิตที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลผลิต

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 1) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การระบุนความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ผลผลิตที่มีคุณภาพ

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2541, หน้า 16) กล่าวว่า กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบประกันคุณภาพที่เกิดขึ้นในงานประถมศึกษา เพื่อให้มั่นใจการจัดการศึกษาจะบรรลุจุดหมายสำคัญ คือ เด็กได้รับการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาอย่างน้อยในระดับพื้นฐานที่เด็กไทยทุกคนพึงได้รับและมีโอกาสพัฒนา ไปจนเต็มศักยภาพของแต่ละคน

การบริหารงบประมาณ

แนวคิด การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการ

เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน
วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

จิตเชื้อ ชัยฤชา (2550, หน้า 17) ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันทเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 16) ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางไหน และรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

วิจิตรา อุดมทรัพย์ (2552, หน้า 21) งบประมาณเป็นทั้งรัฐบาลได้จัดสรรให้กับหน่วยงานรัฐต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมบริหารการศึกษา ในการนำงบประมาณมาใช้บุคลากรที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 20) ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า แผนการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารการเงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งเป็นภารกิจที่ครอบคลุมการเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารการเงิน บัญชีพัสดุ และสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลโดยยึดหลักการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ หรือที่เรียกว่า การบริหารการเงินและพัสดุ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ได้ดำเนินการโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบการต่าง ๆ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการดำเนินการสำหรับราชการที่เป็นสถานศึกษาในทุกสังกัด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติการบริหารงบประมาณ โดยมีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการบริหารงบประมาณไว้ว่า งบประมาณเป็นงานสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จโดยจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน พัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาประเทศ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจทั้งยังเป็นเครื่องมือควบคุม

การปฏิบัติงานต่าง ๆ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีความสำคัญยิ่งต่อฝ่ายบริหาร เพราะเครื่องมือเอนกประสงค์ของรัฐบาลในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ และทั้งยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งการบริหารด้านอื่น ๆ อาทิ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายในการใช้ทรัพยากรของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง (2554, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการบริหารงบประมาณไว้ว่า งบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะว่างบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานในองค์กร และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติด้านอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย หากองค์กรใดมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

รัตนา ศักดิ์ศรี (2555, หน้า 17) กล่าวว่า งบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรบริหารด้านอื่น ๆ อาทิ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เทคนิควิธีการหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ จนมักจะมีผู้กล่าวเสมอว่า “คนมีเงินเป็นผู้มีอำนาจ” ในทุกยุคสมัยที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งในการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งการบริหารด้านอื่น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงบประมาณ

ตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. กำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง
ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาขอบข่ายการการบริหารงบประมาณของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี

จังหวัดสมุทรปราการ ตามขอบข่ายและสาระสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ด้านการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่าย และด้านการวางแผนพัสดุ ดังนี้

1. ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 62) ได้กล่าวถึง ภารกิจหลักงานมีภารกิจหลักของงานด้านการวางแผน การรวบรวมข้อมูล ระเบียบ การทำแผนงานและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

1.1 การรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร การรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นปัจจุบัน

1.2 การทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การกำหนดแผนงาน การจัดทำแผนงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีผู้รับผิดชอบการปฏิบัติและการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

2. ด้านการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 63-65) ได้กล่าวถึง ภารกิจหลักงานมีภารกิจหลักของงานด้านการทำหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงินและการบัญชี การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การควบคุมและตรวจสอบ การประเมินผลการใช้จ่ายเงิน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

- 2.1 การทำหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงินและการบัญชี
- หลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงินและการบัญชีที่กำหนด คือ
- 2.1.1 เงินนอกงบประมาณ
- 2.1.1.1 ทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน
- 2.1.1.2 ใบเสร็จรับเงิน
- 2.1.1.3 สมุดเงินสด
- 2.1.1.4 ทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ
- 2.1.1.5 ทะเบียนคุมเงินรายได้สถานศึกษา
- 2.1.1.6 ทะเบียนคุมรายรับเงินรายได้สถานศึกษา
- 2.1.1.7 หลักฐานการจ่ายเงินนอกงบประมาณแต่ละประเภท
- 2.1.1.8 สัญญาการยืมเงินและทะเบียนคุมเอกสารแทนตัวเงิน
- 2.1.2 เงินงบประมาณ
- 2.1.2.1 ทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิก
- 2.1.2.2 ใบเบิกเงินเพื่อจ่ายในราชการ
- 2.1.2.3 สมุดคู่มือเบิกเงินเพื่อจ่ายเงินงบประมาณ
- 2.1.2.4 สมุดเงินสด
- 2.1.2.5 ทะเบียนคุมเงินงบประมาณ
- 2.1.3 เงินรายได้แผ่นดิน
- 2.1.3.1 ใบเสร็จรับเงิน
- 2.1.3.2 สมุดเงินสด
- 2.1.3.3 ใบนำส่ง หรือใบเสร็จรับเงินของผู้เบิก
- 2.1.4 รายงาน
- 2.1.4.1 รายงานเงินคงเหลือประจำวัน
- 2.1.4.2 รายงานรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา
- 2.1.4.3 รายงานประเภทเงินคงเหลือ
- 2.1.4.4 รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ วันสิ้นเดือน

2.1.4.5 รายงานรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษาต่อคณะกรรมการ-
สถานศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

2.1.4.6 กรณีที่โรงเรียนทำหน้าที่เป็นหน่วยเบิกจะต้องปฏิบัติ/รายงาน
โดยใช้ระบบ GFMIS มีการจัดทำหลักฐานการเงินจัดทำหลักฐานการเงินครบถ้วนถูกต้อง
เป็นปัจจุบันเป็นระเบียบ และปลอดภัย จัดเก็บหลักฐาน

2.2 การรับเงิน การรับเงินทุกประเภท มีการออกใบเสร็จรับเงิน การลงบัญชี
ในสมุดเงินสดจัดทำบัญชีในสมุดเงินสดถูกต้อง จัดทำบัญชีในสมุดเงินสดเป็นปัจจุบัน
การตรวจสอบหลักฐานการรับเงินตามระเบียบการเก็บรักษาเงิน

2.3 การจ่ายเงิน การจ่ายเงินอยู่ภายในวงเงินที่ได้รับมอบอำนาจจากสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีหลักฐานในการจ่าย การลงบัญชีในสมุดเงินสด
การลงบัญชีในสมุดเงินสดถูกต้อง การลงบัญชีในสมุดเงินสดเป็นปัจจุบัน การตรวจสอบ
การจ่ายเงินตามระเบียบการเก็บรักษาเงิน

2.4 การเก็บรักษาเงิน มีการเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงินและการจัดทำ
รายงานเงินคงเหลือประจำวัน มีคณะกรรมการเก็บรักษาเงินปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ
การเก็บรักษาเงิน มีการกำหนดมาตรการตรวจสอบ ติดตามด้านบุคลากรและด้านวิธีการ
การนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

2.5 การควบคุมและตรวจสอบ มีระบบการควบคุมการรับ-จ่ายเงิน จัดให้มี
การตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน การตรวจสอบความถูกต้อง ตรงกันระหว่าง
ยอดเงินคงเหลือในสมุดเงินสดกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา
การตรวจสอบสมุดเงินสด รายงานเงินคงเหลือประจำวัน และทะเบียนการเงินต่าง ๆ
โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกสิ้นเดือน ดำเนินการเกี่ยวกับรายงานการเงินตามที่ระเบียบ
และกฎหมายกำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน

2.6 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย มีแผนการใช้จ่ายเงิน การ
ใช้จ่ายเงินตามแผน หลักฐานการควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผน การวิเคราะห์ความคุ้มค่า
และความเหมาะสม การใช้จ่ายเงิน นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา
แผนการใช้จ่ายเงิน

3. ด้านการตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 66) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานมีภารกิจหลักงานด้านการตรวจสอบ การติดตาม รายงานการประเมินผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานการใช้งบประมาณ การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานการใช้งบประมาณ และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ด้านการวางแผนพัสดุ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 67-70) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักของงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ การบำรุงรักษาพัสดุและการปรับปรุง การตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุ การจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุ

4.1 การจัดซื้อ จัดจ้าง มีการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดซื้อ จัดจ้าง ปฏิบัติครบตามขั้นตอนดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทุกขั้นตอน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรวดเร็ว ทันเวลา จัดระบบการเก็บรักษาหลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง

4.2 การจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ มีการจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ การจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน กำกับติดตาม ดูแล การจัดทำบัญชี วัสดุ และทะเบียนครุภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอการ จัดระบบการจัดเก็บรักษาบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์อย่างครบถ้วน และปลอดภัย

4.3 การบำรุงรักษาพัสดุและการปรับปรุง มีการบำรุงรักษาพัสดุหรือปรับปรุง การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรดำเนินการบำรุงรักษาพัสดุและปรับปรุงเป็นประจำการชี้แจงและแนะนำวิธีการใช้และบำรุงรักษาพัสดุแก่ผู้ผู้ด้วยการจัดสรรเงินไว้เป็นค่าบำรุงรักษาพัสดุและค่าปรับปรุง

4.4 การตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุ มีการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุประจำปี การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุตามระเบียบ การตรวจสอบรายงานและผลการตรวจสอบตามระเบียบ การจัดระบบและเก็บรักษาหลักฐาน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

4.5 การจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุ มีการจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุครบถ้วน ลงทะเบียนที่ราชพัสดุถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การทำประวัติที่ดิน อาคาร และสถานที่ การจัดเก็บรักษาหลักฐานเรียบร้อยปลอดภัย

การบริหารงานบุคคล

แนวคิด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง การก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 20) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงาน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การบำรุงรักษา และพัฒนาส่งเสริมเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมหรือการพ้นจากหน้าที่ตามวาระ

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, หน้า 64) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการวางแผนนโยบายอย่างเป็นระบบ ในด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน

พระเสด็จ ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า 18) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้ายให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 20) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา

ให้เหมาะสมกับความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาความดีความชอบ จัดระเบียบประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้าในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์การ หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สุเทพ ยั่งยืน (2547, หน้า 17) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์การจนถึงการได้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บุคคล การพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นวกัทสน์ แนวสุข (2548, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคน

ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ (1) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน และ (2) การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

สมพร วรรณสวน (2548, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรถือว่า มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารงานโรงเรียน จะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียน อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และเกียรติภูมิให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นกลไกในการพัฒนาสังคม ให้มีประสิทธิภาพโดยส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย

บำรุง นวลประจักษ์ (2552, หน้า 9) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจในการบริหารงาน เพราะการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคนในทุก ๆ เรื่อง กล่าวคือ นับตั้งแต่การวางแผน กำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงาน วิธีการได้มาซึ่งบุคคล การมอบหมายงาน การปลุมนิเทศ การกำกับติดตาม การส่งเสริม การสร้างขวัญกำลังใจ และการชำระรักษาบุคคล เพราะถ้ามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานหรือองค์กร

สมศักดิ์ พรหมม (2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

พระเล็ง ปกสุสโร (2554, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาร่างไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้น ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้วคิดว่า หน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลจะประสบผลสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล

ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
8. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ
9. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
10. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11. การออกจากราชการ
12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์
14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
17. การส่งเสริม วินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามขอบข่ายและสาระสำคัญของการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 48) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักของงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง (ระยะ 3-5 ปี) การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้อง

กับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การพัฒนาบุคลากร มีแผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรอย่างน้อย 3 รายการ บุคลากรยังนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลใน
โรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การนำผลการประเมินมาใช้
ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ แผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ
บุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมตามแผน การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร การประเมินผล
การจัดกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร มีการนำผลการประเมินมาใช้
ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

2. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2552, หน้า 49) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และ
บุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ การตรวจสอบ การติดตาม
ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมี
หลักฐานให้ตรวจสอบได้การประเมินผลในการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ด้านความรู้ความสามารถจากการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ด้านผล
การปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานการ-
สังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนผลการประเมินและหรือการทดสอบของ
วิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ และผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึง
ปริมาณ คุณภาพและสภาพของงาน

3. ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 50) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการยกย่องให้รางวัลครูและบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่ทำความดีที่สร้างสะสมมาในอดีต โดยการประกาศยกย่องครูให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นและได้ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ แก่บุคคลทั่วไป เพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไป และให้การสนับสนุนทางด้าน “เงินและงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น

4. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 51-52) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านส่งเสริมมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน

4.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ สํารวจ ตรวจสอบ และส่งเสริมให้ครูขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกำหนด เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไป และการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

4.3 การประพฤติดนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะ

กำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป ส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ภารกิจหลักงานด้านการประพฤติตาม จรรยา บรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริม ให้ครูประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมีการประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและ เลื่อนวิทยฐานะประเมินใน 6 เรื่อง ได้แก่ (1) พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ได้แก่ การควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานและสังคม ในกรณีมีความรับผิดชอบและชี้แจงต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ (2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติ ทั้งพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในเรื่องความสามัคคีและวิถี ประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิต (3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การประพฤติ ปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตที่ยึดหลักความพอเพียง การหลีกเลี่ยงอบายมุข การรู้จักสามัคคี และวิถีประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิต (4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ความ พึงพอใจและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ โดยมุ่ง ผลสำเร็จที่เป็นความเจริญก้าวหน้าของการจัดการศึกษา (5) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และผล ประโยชน์ของหน่วยงานและผู้รับบริการเป็นสำคัญและ (6) ค่านิยม และอุดมการณ์ของ ความเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

6. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 27) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักของงานด้านการส่งเสริมให้ครู ได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ

การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

6.1 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือ ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ร้อยละ 40 ขึ้นไป หรือครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ร้อยละ 60 ขึ้นไป หรือครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ร้อยละ 80 ขึ้นไป และครูทุกคนได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ

6.2 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ การสำรวจความต้องการของครูและความจำเป็นของโรงเรียน การกำหนดแผนหรือโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

6.3 การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้ครูนำความรู้ไปดำเนินการวิเคราะห์วิจัย นำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

6.4 การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้การประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การบริหารทั่วไป

แนวคิด การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี

อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ดังนี้

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 26) ให้ความหมาย การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน

องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิตติมา ธรรมชากร (2553, หน้า 43) การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุคนันท์ หวานจำ (2555, หน้า 21) ให้ความหมาย การบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน-การพัฒนาาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความสำคัญการบริหารทั่วไปไว้หลายท่าน ดังนี้

สกล กลันนุช (2550, หน้า 18) การบริหารทั่วไปมีความสำคัญเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการระบบบริหารองค์กรให้การบริการอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ

และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มีบทบาทในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, หน้า 21) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

สุพรรณยา เฉยรุ่ง (2554, หน้า 16) ให้ความสำคัญของการบริหารทั่วไปไว้ว่า การบริหารทั่วไป มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล ให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไป

ตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมที่จัดการศึกษา
 19. งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามขอบข่ายและสาระสำคัญของการบริหารทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการ-บริหารงานการศึกษา ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน ด้านการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการบริหารงานการศึกษา

การวางแผนการบริหารงานการศึกษา เป็นกระบวนการพิจารณาการตัดสินใจล่วงหน้าในการวิเคราะห์ที่มีเหตุผลในเชิงระบบเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นเป็นแนวคิดกลาง ๆ มีความยืดหยุ่นที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 11) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการของโรงเรียน

1.1 การกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3-5 ปี รวมถึงการผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.2 แผนปฏิบัติการของโรงเรียน การกำหนดผู้รับผิดชอบและมีแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษร แผนปฏิบัติการยังตอบสนองทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดไว้ การกำหนดสัดส่วนการใช้จ่ายเงินในแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องและเหมาะสม การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการกำกับ ติดตามและประเมินผล

2. ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 19) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมสถานศึกษา

2.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิจัยกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 29) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการส่งเสริมให้ครูมีความรู้
ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตามนโยบายและแผน การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการเรียนรู้ นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการวิจัยทั้ง
ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

3. ด้านการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล นับเป็น
ภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้
การพัฒนาองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
ข้อตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง
การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานการ
ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้
กับที่ควรจะเป็นส่งเสริมแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มาก
ขึ้น และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐาน

4. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริม
และสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม
อื่นที่จัดการศึกษา

4.1 ดำรงและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับ
การสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม
อื่นที่จัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด
การศึกษา

3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 95-99) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักงานด้านส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น งานด้านการวางแผนการบริหารงานการศึกษา เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน เพื่อทำแผนแผนปฏิบัติการสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการกำกับ ติดตามและประเมินผล งานด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน เป็นงานด้านการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลต่องานด้านการพัฒนา พัฒนานโยบายและแผน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา งานด้านการพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐาน และงานด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานที่เกี่ยวข้องซึ่งนำเสนอได้ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

นาวัทสน์ แนวสุข (2548) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งรองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

สังัด กระจำง (2549) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัชวาล ฉายมงคล (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงาน ด้านหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ

สังคม ไกรบุย (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมการบริหารแนวใหม่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านทักษะการบริหาร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะการทำงาน

ไพบูลย์ ขาติบุญนิยม (2555) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสัมมาสิกขา พบว่า ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสัมมาสิกขา ทางด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Morphet (อ้างถึงใน สัจด์ กระจำง, 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดองค์กร และการบริหารการศึกษา พบว่า หากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจ ในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่ง ในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานที่ทำให้ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรใน โรงเรียนมากที่สุด และการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากร ในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้เข้ามามีส่วนร่วมออกความคิดเห็น ในการบริหารงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะจะทำให้ครูมีกำลังใจ ในการทำงานอย่างจริงจังยิ่งขึ้น ซึ่งหมายความว่า งานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย

Heak (อ้างถึงใน กว้าง เสียงล้ำ, 2549) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรมของ ผู้บริหาร และพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่หลายประการช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น เช่น การสื่อสาร การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนร่วมกัน การสร้างบรรยากาศ ความเป็นระเบียบของครูใหญ่ก็จะช่วยสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนลักษณะ พฤติกรรมอื่น ๆ ของการเป็นผู้นำ เช่น การพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน การจัดหาแหล่ง ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การประเมินหลักสูตรเหล่านี้ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้ เสดยยังสาธิตให้เห็นว่าห้องเรียนที่ได้รับผลสะท้อนจากลักษณะผู้นำ ของครูใหญ่ กล่าวว่า บรรยากาศของการเรียนรู้และการจัดการที่เหมาะสมมีส่วนสัมพันธ์ โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

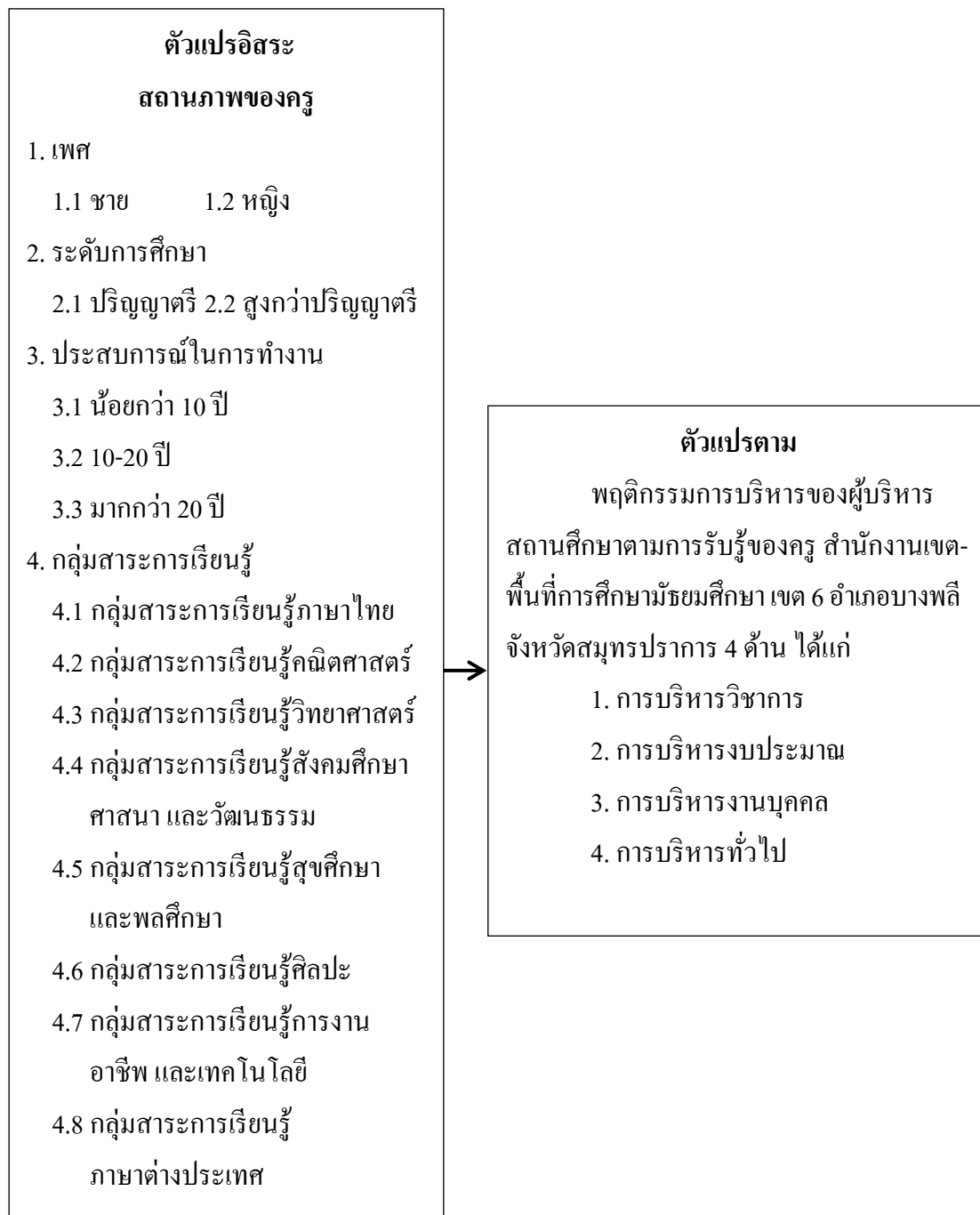
Sheppard (อ้างถึงใน กว้าง เสียงล้ำ, 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงของการเป็นผู้นำการเรียนการสอน พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู เป็นพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ที่มีอิทธิพลด้านติดต่อครูทั้งระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา จากงานวิจัยระยะหลังนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่สร้างรากฐาน สัมพันธภาพระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีนวัตกรรม และมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีภายในโรงเรียน

Taff (อ้างถึงใน สังคม ไกรบุย, 2550) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับ บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียนเป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐบาลามา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการประสานผลสำเร็จของโรงเรียน

Liu (อ้างถึงใน บุญเต็ม เจริญ, 2551) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จระดับปานกลางหรือไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาจะใช้เครื่องมือวัด คุณภาพในโรงเรียน (Perceptions of School Quality Inventory--PSQI) กับแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (Instructional Behavior Questionnaire--ILBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียนส่วนขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารและจำนวนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ไม่พบว่ามีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนและให้ข้อเสนอแนะในวรรคท้ายของการวิจัยว่าควรมีการวิจัยถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5 โรงเรียน รวมจำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จากโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม และโรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน จากทั้งหมด 5 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย, 2553, หน้า 100) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน

2. กำหนดให้โรงเรียนหรือชั้นในการสุ่ม มีทั้งหมด 5 ชั้น

3. สุ่มครูผู้สอนในแต่ละชั้นหรือโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และได้จำนวนครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

สถานศึกษา จำนวนครู (ประชากร) และจำนวนครู (กลุ่มตัวอย่าง)

สถานศึกษา	จำนวนครูผู้สอน (ประชากร)	จำนวนครูผู้สอน (กลุ่มตัวอย่าง)
1. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์	70	34
2. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง	55	26
3. โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม	126	60
4. โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว	124	59
5. โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ	45	21
รวม	420	201

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ประเภทของข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 40 ข้อ ตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับการปฏิบัติ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร บทความตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นคำนิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่วิจัยทุกตัว

3. สร้างคำถามในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะคำถาม มีจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารวิชาการ จำนวน 19 ข้อ

3.2 การบริหารงบประมาณ จำนวน 6 ข้อ

3.3 การบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ข้อ

3.4 การบริหารทั่วไป จำนวน 9 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) ความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม (IOC)

6. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกับคำนิยาม (IOC) ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่าเกณฑ์ผู้วิจัยตัดข้อนั้นออกซึ่งได้ค่าความสอดคล้อง 0.8 ถึง 1.0

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับครู 2 โรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม และโรงเรียนนวมินทราชูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ แบบ Item-Total Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง .70 ถึง .88 และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในกาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t test) แบบ Independent

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 201 คน ทำการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึง 9 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3-7)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 8-9)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 10-16)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าความถี่ และร้อยละของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	75	37.3
หญิง	126	62.7
รวม	201	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	73.1
สูงกว่าปริญญาตรี	54	26.9
รวม	201	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	125	62.2
ระหว่าง 10-20 ปี	30	14.9
มากกว่า 20 ปี	46	22.9
รวม	201	100.0
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	30	14.9
วิทยาศาสตร์	28	13.9
คณิตศาสตร์	35	17.4
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	32	15.9
สุขศึกษาและพลศึกษา	14	7.0
ศิลปะ	15	7.5
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	23	11.4
ภาษาต่างประเทศ	24	11.9
รวม	201	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.7 มีระดับ
การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.1 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี
ร้อยละ 62.2 และมีกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 17.4

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3-7)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.11	.46	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.28	.52	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.20	.51	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.20	.48	มาก
รวม	4.20	.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำ ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน วิชาการเป็นปัจจุบันอย่างเป็นระบบ	4.10	.63	มาก
2. โรงเรียนมีการทำแผนงานวิชาการ การจัดทำและมีแผนงานวิชาการ เป็นลายลักษณ์อักษร มีคณะกรรมการ- วิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผน	4.20	.68	มาก
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปีอย่างต่อเนื่อง	4.05	.79	มาก
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมครูในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.10	.67	มาก
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมครูใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.27	.67	มาก
6. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.18	.68	มาก
7. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.08	.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
8. โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ การนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.06	.73	มาก
9. โรงเรียนมีการให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.04	.64	มาก
10. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.25	.66	มาก
11. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการอย่างเป็นระบบ	4.17	.67	มาก
12. โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.09	.68	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
13. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามโครงสร้างของหลักสูตรการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังสอดคล้อง กับหลักสูตรโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.11	.70	มาก
14. โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลการเรียน สร้างและ ปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.00	.71	มาก
15. โรงเรียนมีกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำ ปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนเป็นลาย ลักษณ์อักษร	4.27	.65	มาก
16. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.26	.67	มาก
17. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอก โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.72	.62	มาก
18. โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศงาน วิชาการในการจัดการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.04	.62	มาก
19. โรงเรียนมีวางแผนและดำเนินการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.10	.66	มาก
รวม	4.11	.46	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการส่งเสริมครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$) โรงเรียนมีกำหนดแนวปฏิบัติ และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมิน ผลการเรียนรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.27$) และโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีการวางแผนแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ ได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.21	.71	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน มี ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติและ การดำเนินงานตามที่กำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรอย่างครบถ้วน	4.32	.66	มาก
3. โรงเรียนมีการทำหลักฐานการเบิกจ่าย งบประมาณ การเงินและการบัญชี การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การควบคุมและตรวจสอบอย่างเป็น ระบบ	4.34	.67	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
4. โรงเรียนมีการติดตาม รายงาน การประเมินผลการดำเนินงานการใช้ งบประมาณ โดยมีหลักฐานให้ ตรวจสอบได้	4.36	.66	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดระบบการเก็บรักษา บัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์อย่างเป็น ระบบ	4.30	.62	มาก
6. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียน ครุภัณฑ์อย่างครบถ้วน และปลอดภัย	4.19	.61	มาก
รวม	4.28	.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตาม รายงานการประเมินผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.36$) โรงเรียนมีการทำหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงินและการบัญชี การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การควบคุมและตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน มีผู้รับผิดชอบการปฏิบัติและการดำเนินงาน ตามที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบ	4.13	.64	มาก
2. โรงเรียนมีการประเมินผลการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากร และนำผล การประเมินมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.16	.67	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	4.21	.58	มาก
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ	4.31	.64	มาก
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้านผลการปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.20	.62	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
6. โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้านความรู้ความสามารถ จากการพัฒนางานหน้าที่และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	.61	มาก
รวม	4.20	.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) ส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.21$) และโรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความรู้ความสามารถจากการพัฒนางานหน้าที่และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการพัฒนา โรงเรียน และแผนปฏิบัติการของ โรงเรียนอย่างชัดเจน	4.20	.61	มาก
2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดไว้	4.14	.61	มาก
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.23	.63	มาก
4. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและ มีแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน	4.27	.60	มาก
5. โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของโรงเรียนมาจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาระยะ 3-5 ปี	4.20	.64	มาก
6. โรงเรียนมีการกำหนดสัดส่วนการใช้จ่ายเงิน ในแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องและ เหมาะสม	4.18	.66	มาก
7. โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การของโรงเรียน และมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.22	.61	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับปฏิบัติ
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตามนโยบาย และแผน	4.21	.56	มาก
9. โรงเรียนมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง และ สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.18	.65	มาก
รวม	4.20	.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมีแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) โรงเรียนเปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$) และโรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัด-
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 8-9)

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.05	.50	4.14	.43	.162	.214
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.27	.48	4.29	.54	.760	.342
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.18	.54	4.21	.49	.704	.493
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.16	.46	4.22	.49	.348	.346
รวม	4.17	.45	4.21	.43	.416	.926

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	ปริญญตรี		สูงกว่า ปริญญตรี		<i>t</i>	Sig.
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.10	.42	4.13	.55	.673	.173
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.27	.50	4.32	.55	.573	.958
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.21	.46	4.17	.63	.580	.084
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.20	.45	4.19	.56	.855	.219
รวม	4.20	.40	4.20	.55	.949	.054

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติ
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 10)

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า		10-20 ปี		มากกว่า			
	10 ปี				20 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการบริหาร								
วิชาการ	4.08	.40	4.13	.54	4.16	.53	.597	.551
2. ด้านการบริหาร								
งบประมาณ	4.29	.51	4.30	.52	4.25	.53	.132	.876
3. ด้านการบริหารงาน								
บุคคล	4.21	.46	4.14	.60	4.22	.57	.255	.775
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.22	.43	4.12	.55	4.19	.56	.598	.551
รวม	4.20	.40	4.17	.52	4.20	.50	.051	.950

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มสาระการเรียนรู้																F	Sig.
	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		วิทยาศาสตร์		สังคมศึกษา		สุขศึกษา		ศิลปะ		การงานอาชีพ		ภาษา			
							ศาสนา		และพลศึกษา				และ		ต่างประเทศ			
							และวัฒนธรรม						เทคโนโลยี					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการบริหารงาน																		
วิชาการ	4.44	.31	4.11	.59	4.20	.38	3.81	.41	4.02	.24	4.26	.48	3.40	.40	4.01	.41	6.088	.000*
2. ด้านการบริหารงาน																		
งบประมาณ	4.51	.44	4.32	.58	4.40	.53	4.20	.51	4.12	.26	4.43	.41	4.18	.37	3.98	.63	3.175	.003*
3. ด้านการบริหารงาน																		
บุคคล	4.52	.33	4.23	.67	4.38	.53	3.87	.51	4.18	.29	4.32	.41	3.94	.42	4.13	.31	6.115	.000*
4. ด้านการบริหารงาน																		
ทั่วไป	4.53	.33	4.22	.60	4.34	.44	3.90	.39	4.10	.17	4.35	.57	4.07	.39	4.05	.47	5.980	.000*
รวม	4.50	.29	4.22	.57	4.33	.42	3.94	.41	4.11	.19	4.34	.44	4.04	.36	4.04	.40	5.947	.000*

* $P < .05$

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc
comparison) (ดูตาราง 12-16)

ตาราง 12

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารวิชาการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	สุขศึกษา และพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	ภาษา ต่างประเทศ
1. ภาษาไทย	4.44	-	-	-	*	-	-	*	-
2. คณิตศาสตร์	4.11		-	-	-	-	-	-	-
3. วิทยาศาสตร์	4.20			-	*	-	-	-	-
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.81				-	-	-	-	-
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	4.02					-	-	-	-
6. ศิลปะ	4.26						-	-	-
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.40							-	-
8. ภาษาต่างประเทศ	4.01								-

* $P < .05$

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการงานอาชีพและเทคโนโลยี ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงบประมาณ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สุขศึกษาและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ
1. ภาษาไทย	4.44	-	-	-	-	-	-	-	*
2. คณิตศาสตร์	4.11		-	-	-	-	-	-	-
3. วิทยาศาสตร์	4.20			-	-	-	-	-	-
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.81				-	-	-	-	-
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	4.02					-	-	-	-
6. ศิลปะ	4.26						-	-	-
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.40							-	-
8. ภาษาต่างประเทศ	4.01								-

* $P < .05$

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สุขศึกษาและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ
1. ภาษาไทย	4.44	-	-	-	*	-	-	-	-
2. คณิตศาสตร์	4.11		-	-	-	-	-	-	-
3. วิทยาศาสตร์	4.20			-	*	-	-	-	-
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.81				-	-	-	-	-
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	4.02					-	-	-	-
6. ศิลปะ	4.26						-	-	-
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.40							-	-
8. ภาษาต่างประเทศ	4.01								-

* $P < .05$

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการบริหารทั่วไป

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สุขศึกษาและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ
1. ภาษาไทย	4.44	-	-	-	*	-	-	-	*
2. คณิตศาสตร์	4.11		-	-	-	-	-	-	-
3. วิทยาศาสตร์	4.20			-	*	-	-	-	-
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.81				-	-	-	-	-
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	4.02					-	-	-	-
6. ศิลปะ	4.26						-	-	-
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.40							-	-
8. ภาษาต่างประเทศ	4.01								-

* $P < .05$

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันเป็นรายคู่ในภาพรวม

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สุขศึกษาและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	ภาษาต่างประเทศ
1. ภาษาไทย	4.44	-	-	-	*	-	-	*	*
2. คณิตศาสตร์	4.11		-	-	-	-	-	-	-
3. วิทยาศาสตร์	4.20			-	*	-	-	-	-
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.81				-	-	-	-	-
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	4.02					-	-	-	-
6. ศิลปะ	4.26						-	-	-
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	3.40							-	-
8. ภาษาต่างประเทศ	4.01								-

* $P < .05$

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 420 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 420 คน และใช้เทคนิคการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถาม แบบ (rating scale) มีค่า IOC แต่ละข้อมีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 ค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้ออยู่ระหว่าง .70 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีทางสถิติหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t test) แบบ Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถอภิปรายสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันทุกข้อ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทร-ปราการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหาร-งานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แต่ละด้านมีเป็นประเด็นที่สมควรนำมาสู่ การอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและการบริหารจัดการ ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มี คุณภาพมาตรฐาน มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายพร้อมนำมาวัดผล และประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้ครูได้ ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมครูในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหาร จัดการที่ทำให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม โดยนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้ แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทำให้ครูได้รับ ประสบการณ์ตรง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียน และส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข ประกอบกับงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็น หัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการ ของสถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม และ

คุณสมบัติที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลทรี พิภุลแกม (2551) ศึกษาเรื่อง การบริหารงาน วิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียง ลำดับเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการ- คัดเลือกหนังสือแบบเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา- มัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการบริหาร งบประมาณเป็นอย่างมาก เพื่อความถูกต้องตามระเบียบและการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุดตามแบบแผนของทางราชการ สามารถสนองความต้องการของครู ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งงานงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการของ สถานศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา โดยมีการติดตาม รายงาน การประเมินผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ มีการจัดทำแผนงาน มีผู้รับผิดชอบ

การปฏิบัติและการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2546, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับจิตเชื้อ ชัยฤทธา (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า สถานศึกษามีการจัดทำและเสนอของบประมาณได้ถูกต้อง ตามลำดับขั้นตอนและวิธีการ มีการศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งได้จัดทำโครงการ/งานและแผนกิจกรรม ได้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และงบประมาณที่ได้รับ โดยมุ่งเน้นเพื่อใช้งบประมาณในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับวิจิตรา อุดมทรัพย์ (2552) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การคำนวณต้นทุนการผลิต รองลงมา ได้แก่ การบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ การตรวจสอบภายใน การบริหารสินทรัพย์การรายงานทางการเงินและดำเนินการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้าง ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา มีการสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ

วิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถจากการพัฒนางานในหน้าที่ และการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นตรงกับความต้องการของบุคลากร พร้อมทั้งสถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการ สนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาที่ส่งผลประโยชน์กับผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุเทพ ยั่งยืน (2547) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ให้รับทราบถึงแนวนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานและสภาพของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และติดตามผลการปฏิบัติงานครู ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ส่วนพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีแผนการกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า และสอดคล้องกับ บำรุง นวลประจักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษามาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริม

การพัฒนาตนเองของครู มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติเป็นเจ้าของผลงาน เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤต กลั่นนุช (2550) ศึกษาเรื่อง สภาพ-การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จิตติมา ธรรมชากร (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ งานธุรการและงานสารบรรณ งานกิจการนักเรียน งานทะเบียนและรายงานงานคณะกรรมการสถานศึกษา งานอาคารสถานที่ งานสารสนเทศและการวางแผน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานประชาสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยี-การศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย

2. จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ครูเพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร-สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัด-สมุทรปราการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีเพศต่างกัน ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูโดยการจัดฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน วิจัยชั้นเรียน ให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เข้าใจถึงกระบวนการการบริหารงานในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น เกิดประสบการณ์จากการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ ยั่งยืน (2547) ศึกษาเรื่อง *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน* และสอดคล้องกับ ไบบุญ ชาติบุญนิยม (2555) ศึกษาเรื่อง *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียน สัมมาสิกขา* พบว่า ครูที่เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมการวางแผนปฏิบัติ การประเมินและมีการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน จึงได้รับโอกาสเป็นหัวหน้ากิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความเหมาะสม ตรงตามสายงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้มีโอกาสดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงมีความเข้าใจ และมีการรับรู้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทางเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกันคือ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ กระจำ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 และสอดคล้องกับ ไบบุญ ชาติบุญนิยม (2555) ศึกษาเรื่อง *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียน สัมมาสิกขา* พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ด้วยเหตุนี้เองทำให้สถานศึกษา ต้องมีระบบการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และมีโอกาสทำงานร่วมกับผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านร่วมกัน และครูที่มีประสบการณ์น้อยก็ไม่ได้ทำงานอย่างเดียว ได้มีส่วนร่วมในการทำงานหลากหลายหน้าที่ ได้มีโอกาสเสนอแนวคิดต่าง ๆ ทำให้ครูมีประสบการณ์ตรง ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ ยั่งยืน (2547) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สัจด์ กระจ่าง (2549) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า พึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า มีครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทหน้าที่

ด้านการปฏิบัติงานสอนของครู มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปจากการผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะของภาระงานที่ถูกกำหนดไว้เป็นนโยบายของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทโดยตรงเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา น้ำแก้ว (2548) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ การที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรีตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการและครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการและครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อบทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการที่ปฏิบัติจริง ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้น การรับรู้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.4.1 ด้านการบริหารวิชาการ มีครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการทำงาน อาชีพและเทคโนโลยี ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 ด้านการบริหารงบประมาณ มีครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4.4 ด้านการบริหารทั่วไป มีครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในการสนับสนุน ส่งเสริมครูในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน สร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผล การเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารงบประมาณ คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำบัญชีวัสดุ และทะเบียนครุภัณฑ์อย่างครบถ้วน และปลอดภัย และการวางแผนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล คือ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลังอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และ นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารทั่วไป คือ แผนปฏิบัติการที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ที่กำหนดไว้ และการสนับสนุนและส่งเสริมให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง และ สถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ในอนาคต คือ (1) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาน- ศึกษาตามการรับรู้ของครู (2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างการรับรู้ของครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง และ (3) พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานตามการรับรู้ของครู

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๒๖๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายไพรัตน์ ก้อนทองคำ

ด้วย นางสาวสุพรรณ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสาเกียน)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๒๖๒๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๕๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายสมเจต พูลมา

ด้วย นางสาวสุพรรณ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสาภายน)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๒๖๒๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๑

กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายสมเจต พูลมา

ด้วย นางสาวสุพรรณษา คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสากายน)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๒๒๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายชลินทร์ ศิลปสมศักดิ์

ด้วย นางสาวสุพรรณฯ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสงี่ยม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๒๒๒๗

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๓

กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายสมเกียรติ ภูเจริญ

ด้วย นางสาวสุพรรณฯ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๐๖๓๓

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสงี่ยม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๖๖๖๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๖๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/แบบสอบถาม

เรียน นายบุญชู หวังปัด

ด้วย นางสาวสุพรรณ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสงี่ยม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๕๐

กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ด้วย นางสาวสุพรรณ คำภักดิ์ รหัสประจำตัว ๕๖๑๒๔๗๐๓๔๒ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๖
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำเป็นต้องขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่
๒๘ กันยายน - ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เต่าภายน)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

เรียน: ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้านางสาวสุพรรณษา คำภักดิ์ คุรุ โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ	จำนวน	19 ข้อ
2. การบริหารงบประมาณ	จำนวน	6 ข้อ
3. การบริหารงานบุคคล	จำนวน	6 ข้อ
4. การบริหารทั่วไป	จำนวน	9 ข้อ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

นางสาวสุพรรณษา คำภักดิ์
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1: ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

4. กลุ่มสาระการเรียนรู้

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา

5. ศาสนา และวัฒนธรรม

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 2: พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของพฤติกรรม

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับการรับรู้ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

เรื่อง: พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
การบริหารงานวิชาการ					
1. โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูล และจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นปัจจุบันอย่างเป็นระบบ					
2. โรงเรียนมีการทำแผนงานวิชาการ มีแผนงานวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร และมีคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผน					
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี อย่างสม่ำเสมอ					
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมครูในการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า					
6. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
7. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
8. โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
9. โรงเรียนมีการให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
10. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
11. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการอย่างเป็นระบบ					
12. โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
13. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างและสอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน					
14. โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียนอย่างต่อเนื่อง					
15. โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติ และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร					
16. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
17. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น					
18. โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
19. โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
การบริหารงานงบประมาณ					
20. โรงเรียนมีการวางแผนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ					

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
21. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงาน มีผู้รับผิดชอบการปฏิบัติ และการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างครบถ้วน					
22. โรงเรียนมีการทำหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงิน และการบัญชี การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การควบคุมและตรวจสอบอย่างเป็นระบบ					
23. โรงเรียนมีการติดตาม รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน การใช้งบประมาณ โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้					
24. โรงเรียนมีการจัดระบบการจัดเก็บรักษาบัญชีวัสดุและ ทะเบียนครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ					
25. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำบัญชีวัสดุ และทะเบียนครุภัณฑ์อย่างครบถ้วน และปลอดภัย					
การบริหารงานบุคคล					
26. โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ					
27. โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
28. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง					
29. โรงเรียนมีการส่งเสริมครู ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
30. โรงเรียนมีการส่งเสริมครู ด้านผลการปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
31. โรงเรียนมีการส่งเสริมครู ด้านความรู้ความสามารถจาก การพัฒนางานหน้าที่และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
การบริหารงานทั่วไป					
32. โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
33. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน					
34. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
35. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและมีแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
36. โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3-5 ปี					
37. โรงเรียนมีการกำหนดสัดส่วนการใช้เงินในแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องและเหมาะสม					
38. โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
39. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
40. โรงเรียนมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง และสถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-
เมธีทิป.
- กมล สุทธาวาส. (2546). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กรมวิชาการ. (2541). *คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์องค์การ-
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552*.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*.
ราชกิจจานุเบกษา, 116(74ก), 1-19.
- กว้าง เสี่ยงล้ำ. (2549). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ
ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ราชภัฏมหาสารคาม.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2541, กันยายน). *การประกันคุณภาพการศึกษา. การปฏิรูป-
การศึกษา*, 1(1), 16-18.
- กุลทวี พิgulแกม. (2551). *การบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์-
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกษม โพธิ์ทอง. (2552). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย. (2553). ระเบียบวิจัยทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

จำเนียร จวงตระกูล. (2549). เอกสารประกอบการเรียนการสอนรายวิชาหลักสูตร ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตติมา ชมชยากร. (2553). การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชัชวาล ฉายมงคล. (2550). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยพร วิชาเวช. (2525). มูลสารวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชิดเชื้อ ชัยฤชา. (2550). การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

ดาร์ตัน พิมพ์อุบล. (2548). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ถวัลย์ มาศจรัส. (2546). นวัตกรรมการศึกษา ชุดแบบฝึกหัด แบบฝึกเสริมทักษะ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- ทองสา ยงเพชร. (2551). การศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษา-
ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ราชภัฏสุรินทร์.
- ทิพวรรณ ศรีท้วม. (2555). พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมือง
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นวทัศน์ แนวสุข. (2548). การศึกษางานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
วไลยอลงกรณ์.
- นาวิน เหมือนแสง. (2553). การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ศิลปากร.
- นิภา น้ำแก้ว. (2548). บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการที่ปฏิบัติจริง และบทบาท
ที่คาดหวังตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์-
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.
เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- บำรุง นวลประจักษ์. (2552). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน-
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- บุญเต็ม เจริญ. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน-
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญทริกา หนองภักดี. (2556). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- เบญจรงค์ แสงสุกวาว. (2551). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในการบริหารการศึกษาโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพบูลย์ ชาดิบุญนิม. (2555). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ
รับรู้ของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2530). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จักรสารพิมพ์.
- ประทีพย์ คนทัต. (2545). การรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรม-
สามัญศึกษา จังหวัดราชบุรีที่มีต่อบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ-
ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- พรพจน์ ศรีตัน. (2551). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
เพื่อรองรับกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พระเสด็จ ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น-
พื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช-
วิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช. (2556). แนวคิดพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์. ค้นเมื่อ 23 กันยายน
2558, จาก <http://www.ge.ssru.ac.th/>
- มุกดาหาร พจนารถบัณฑิตย์. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารวิชาการ-
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์-
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยุคนันท์ หวานจำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-
ธัญบุรี.
- รัตนา ศักดิ์ศรี. (2555). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วิจิตรา อุดมทรัพย์. (2552). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2545). การพัฒนาตัวแบบการชี้วัดความยากจนเชิงโครงสร้าง.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วีระ ปิ่นเจริญ. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการหนึ่งอำเภอ
หนึ่งโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามราชภัฏ-
สวนสุนันทา.

- ศรัญญา จันท์เที่ยง. (2548). การศึกษาสภาพการรับรู้และสภาพการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมภิบาล อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกฤษฎ์ ศรีสุพรรณ. (2555). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกุล กลั่นนุช. (2550). สภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สงบบ ลักษณะ. (2541). ประกันคุณภาพการศึกษา. แนวทางประกันคุณภาพการศึกษา-ข้าราชการครู, 18(6), 1-13.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมกับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.
- สงัด กระจ่าง (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สงัด กระจ่าง. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมนึก ภัทธีชนี. (2541). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานการพิมพ์.

- สมบูรณ์ ดันยะ. (2545). *การประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- สมพร วรรณสวน. (2548). *ทักษะบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มิตรภาพการพิมพ์.
- สมศักดิ์ พรหมมล. (2552). *ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
- สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง. (2554). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- สังคม ไกรบุญ. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อุษาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวทางการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ประสบการณ์ที่คัดสรร โรงเรียนในโครงการ “โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน”. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559, ฉบับสรุป). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- สุชา จันทรเฒ. (2541). จิตวิทยาทั่วไป 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ ไชยเลิศ. (2554). การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุชีรา มหาโภคประเสริฐ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเทพ ยิ่งยืน. (2547). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุธรรม ดุษดี. (2552). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุพรรณา เจริญ. (2554). มโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภัทรา เสงวนิชย์. (2541). การรับรู้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540-2541 และพฤติกรรมการประหยัดของบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารยา มะเชื้อเทศ. (2550). การรับรู้และพฤติกรรมในการจัดการขยะของประชาชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อารีรัตน์ วัฒนสิน. (2540). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Drake, T. L., & Roe, H. (1986). *The principalship* (3rd ed.). New York: MacMillan.
- Heak, K. H., & Marcolides, G. A. (1993). Principal leadership behaviors and school achievement. *Nassp Bulletin*, 77(533), 20-28.
- Liu, C-J. (1985). *An identification of principals, instructional leadership behaviors in effective high school*. Retrieved April 4, 2007, from <http://proquest.umi.com/pqdweb/?did=752952811&sid=1&Fmt=2&clientld=71090&RQT=309&Vname=PQD>
- Morphet, E. L. (1976). *Educational organization and administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sheppard, B. (1996). Exploring the transformational nature of instructional leadership. *Alberta Journal of Educational Research*, 42(4), 325-344.
- Taff, B. J. (1998). Teacher perceptions of principal role behavior and school effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 587(1), 24-86.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุพรรณ คำภาพันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม จังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2542 สำเร็จปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2546
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ครูโรงเรียนดงมะไฟพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28