



การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ADMINISTRATIVE ROLES UNDER THE
OFFICE OF CHACHOENSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์

ของ

อรุณี ทองนพคุณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการศึกษาระดับปริญญาตรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558

การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ADMINISTRATIVE ROLES UNDER THE
OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์
ของ
อรุณี ทองนพคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558




ใบรับรองวิทยานิพนธ์

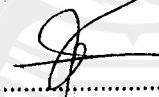
เรื่อง

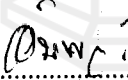
การศึกษบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
A Study of School Administrators' Administrative Roles under the
Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area

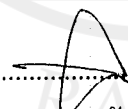
อรุณี ทองนพคุณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

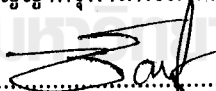

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกิติ)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)


..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ภูวดล บัวบางพดู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกลี กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์

ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Arunee Tongnoppakun. (2015). **A Study of School Administrators' Administrative Roles under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Ampawan Prasertphak

B.Ed. (Educational Psychology and Guidance) Member

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the administrative roles of school administrators under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area. The research samples determined by the proportional stratified random sampling method included 330 school teachers under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area. The research instruments used for data collection were the 5 point scale questionnaires with the discrimination index level of 0.33 - 0.75 and the reliability level of 0.93. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way analysis of variance, and Scheffe's method of multiple comparison tests.

The results of the study were as follows : 1) the administrative roles of school administrators under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area were overall at the high level, 2) the comparative results of the school administrators' administrative roles classified by work experiences with the practitioner level were overall significantly different at the statistical level of .05. When each aspect was considered, it was found out that the aspects of academic administration, budget management, and personnel management showed differences with no statistical significance at the .05 level, and 3) the comparison of the administrative roles of school administrators under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area as classified by the school size was overall significantly different at the statistical level of .05. The aspects of academic administration and budget management were significantly different at the statistical level of .05. The aspects of personnel management and general administration were different with no statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อรุณี ทองนพคุณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	การบริหารการศึกษา.....	8
	ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	8
	ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	9
	ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.....	10
	กระบวนการบริหารการศึกษา.....	16
	ผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
	ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
	ความหมายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
	ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา.....	20
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.....	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	41
	งานวิจัยในประเทศ.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 45
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 45
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 47
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 47
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 62
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 62
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 62
	สรุปผลการวิจัย..... 64
	อภิปรายผล..... 65
	ข้อเสนอแนะ..... 67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	75
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	77
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	92
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	98
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	101

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข็ญเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	46
2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	51
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา โดยรวม และรายด้าน.....	52
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา ด้านการบริหาร วิชาการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	53
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา ด้านการบริหาร งบประมาณ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	54
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา ด้านการ บริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นรายข้อ.....	55
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	57
8 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	58
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา.....	59
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านบริหารวิชาการ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ.....	61
12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.....	93
13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา	99

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และผลึกคั้นให้สังคม และประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต โดยถือว่าบุคคลเกิดและมีชีวิตอยู่ได้นั้น เพราะสามารถปรับตัวให้กับเข้าสิ่งแวดล้อมได้ ในการปรับตัวต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม เพื่อให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักใช้ชีวิต และเข้าใจสังคม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ตนอยู่ และใช้ชีวิตในการทำงานอย่างรู้เท่าทัน และแก้ปัญหาได้ สามารถสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ได้อย่างกลมกลืนธรรมชาติ การจัดการการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการ เพื่อนำพาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ การจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกประเทศต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพประชากร และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศชาติ ในการแข่งขันระหว่างประเทศ (ศิริพงษ์ เสากายน. 2548 : 19)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายรวมถึงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาใหม่โดยให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายทันที ซึ่งเมื่อกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลจะทำให้ฐานะความเป็นนิติบุคคลเข้าไปช่วยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งมากขึ้น เพราะเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เป็นนิติบุคคลและรับมอบอำนาจจากส่วนกลางสถานศึกษาจึงมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนของนิติบุคคลที่ใช้อำนาจแทนสถานศึกษาทั้งระบบ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่กำกับส่งเสริมและทำงานร่วมกับผู้บริหารได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในเรื่องการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 9)

ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา นอกจากจะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ยังมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดทั้งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาจะดำเนินการต่าง ๆ ได้ ต้องอยู่ในกรอบของอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547 : 12) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีฐานะเป็นผู้แทนนิติบุคคลและมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษาโดยอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามกฎหมาย ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของสถานศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 10)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานด้านบุคคลในสถานศึกษา การควบคุมติดตามผล การดำเนินงาน ด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านงบประมาณ เช่น การตั้งและการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานการเงิน บัญชี พัสดุ และทรัพย์สิน ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งครอบคลุมงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการงานเลขานุการการพัฒนาาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียนการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามระเบียบ การควบคุม ดูแลและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามแก้ไขปัญหาดังกล่าว การนิเทศครู อาจารย์ นักเรียน และเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน

โดยเฉพาะผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามุ่งบรรลุตามจุดมุ่งหมาย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2550 : 235)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ใน การควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น โรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย ของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1. 2557 : 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จระยอง เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี มีการบริหารจัดการเพื่อให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2. 2557 : 2) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จระยอง ทั้งเขต 1 และเขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพ ที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจระยอง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรม ต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง ใน 4 ด้าน ซึ่งผลจากการวิจัย ทำให้ทราบถึงบทบาท การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง ในการบริหารงานซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ในการบริหารงานซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,348 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1. 2557 : 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. 2557 : 3)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ปีการศึกษา 2557 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน สถานศึกษาขนาดเล็ก 72 โรงเรียน จำนวน 118 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 63 โรงเรียน จำนวน 107 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 25 โรงเรียน จำนวน 105 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสบการณ์น้อย

1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารวิชาการ

2.2 การบริหารงบประมาณ

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไป

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับ ดูแล ติดตามผล และนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิต และผลลัพธ์ด้านงบประมาณ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร ในสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จัดการเงินในและ นอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษา ให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงาน กำกับดูแลและติดตาม

ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนวางแผนจัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง งานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่ การศึกษา จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่นและศักยภาพของสถานศึกษา ระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้งความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 และเขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนประจำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเขต 2 ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยยึดตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
 - 1.4 กระบวนการบริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน และคณะ (ออนไลน์, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

หวน พันธุ์พันธ์ (2548 : 50) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (ออนไลน์. 2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

แคมเบล (Campbell. 1971 : 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good. 1973 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจ ในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 437 - 438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจอย่างกระตือรือร้น ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

บุญรัตน์ โททอง (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลหลาย ๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิด

การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพิ่มทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้ง และการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาท ที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์. 2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุป

อย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผล และสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไป และชี้แนะการวิจัย ซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีดังต่อไปนี้ (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2548 : 9)

1. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management)

ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งใจที่แข็งและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การ ผลกระทบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น การบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบัน มีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะสำคัญ คือ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 19)

1. การแบ่งงานกันทำตามเนวราบ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง
2. การแบ่งงานตามแนวตั้งหรือสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมงานตามเนวราบให้ถูกต้อง และมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายรวมขององค์การ
3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักกลายลักษณะอักษร เพื่อการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาใหม่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที
4. ยึดมั่นในกฎระเบียบ เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน
5. การเลื่อนตำแหน่งยึดหลักความอาวุโสและความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า จะได้เลื่อนระดับสูงขึ้นเมื่อเป็นผู้อาวุโสและมีความสามารถ
6. แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ขององค์การ

ทฤษฎีทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการคือ (วิโรจน์ ชินวัฒน์. ออนไลน์. 2557)

1. หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rational) ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ และคำนึงถึงเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

2. หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ เพื่อให้การบังคับบัญชาลดหลั่นกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. หลักระบบคุณธรรม (Merit System) ถือว่าบุคคลในองค์กรจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง

4. หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน

5. หลักการฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับความรู้ แนวคิด เทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

6. หลักการไม่ยึดหลักบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในเรื่องเดียวกันหรือเหมือนกัน ไม่ควรเห็นแก่หน้าหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่ใครจะได้รับ โดยถือการปฏิบัติตามเอกสารหรือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ เช่น การพิจารณาความคิดความชอบ การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็นแนวทางการบริหารงานแทรกซึมอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์กร ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของคนงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้ว คนงานมักจะไม่ทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไขปัญหา หากเรานำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ และควรนำหลักการบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์กรยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้ (นพปฎล สุนทรนนท์. 2547 : 15)

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้แน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม เทย์เลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1911 โดยเขามีความเชื่อว่า คนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว สำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จ่าน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของเทย์เลอร์ (Taylor) จึงเป็นที่นิยมแพร่หลายจนเทย์เลอร์ (Taylor) ได้รับสมญานามว่าบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) มี 4 ประการ คือ (วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์. ออนไลน์. 2557)

1. พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ
 2. เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง
 3. ฝึกอบรมให้คนทำงานอย่างถูกวิธี
 4. จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร
3. ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management)

ฟาโยล์ (Fayol) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์กรจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุม เป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2551 : 34)

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ (Fayol) ได้ให้เสนอหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 13 ประการ คือ (วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์. ออนไลน์. 2557)

1. จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน
2. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน

3. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
4. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่ง
5. ให้มีเอกภาพในการอำนาจ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์
6. ให้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
7. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
8. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
9. ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
10. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน
11. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
13. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

หลักการทฤษฎีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันตรงที่ การบริหารงานแบบการบริหารจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภท มาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

5. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management)

การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรม ได้ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาคนมากกว่าการจัดการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ ชื่อว่า การศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษาคือ เมโย (Mayo) และคณะซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ของบริษัทไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric) ใกล้เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาสภาพการทำงาน การสัมภาษณ์ และการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพ

การทำงาน เพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน 5 ประการ คือ (ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. ออนไลน์. 2557)

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ และต้องการขวัญในการทำงาน
 2. ปริมาณการทำงานของคน มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
 3. รางวัลทางจิตใจมีผลกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัล ทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง
 4. การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป
 5. คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- หลักการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์มีอย่างกว้างขวาง โดยสรุปเป็นหลักการทั่วไปได้ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ. ม.ป.ป. : 20)

1. บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แต่มีความต้องการ มีความคิดและมีความรู้สึกต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และศึกษาทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนทีแสดงออกมาด้วย
 2. ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ถูกต้องแล้วจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
 3. การจัดโครงสร้างของหน่วยงานไม่เข้มงวด เพราะต้องการความรวดเร็วและถูกต้อง
 4. การบริหารยึดหลักการบริหารเป็นคณะ
 5. การทำงานให้เน้นหาวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความร่วมมือในการทำงานของบุคคลขึ้น เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 6. การบริหารงานจำเป็นต้องแสวงหาความชำนาญพิเศษทุกรูปแบบจึงจำเป็นต้องจัดองค์การเป็นแบบเปิดเพื่อขอรับข่าวสารและใช้ข่าวสารนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
 7. องค์การนอกแบบ เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานและริเริ่มงาน
 8. ความพึงพอใจในการทำงานของคน จะนำไปสู่ผลงาน
 9. วัฒนธรรมในองค์การจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้องค์การเจริญหรือเสื่อมได้
 10. องค์การเป็นสิ่งมีชีวิตและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ
- สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ยังไม่ชัดเจน ต่อมาเริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมีหลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา

ในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

กระบวนการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษา ดังนี้

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) ได้สรุปว่า การบริหารศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คุณทซ์ และ โอคอนเนล (Koontz and Odonnell. 2001 : 297) เป็นนักวิชาการบริหารปัจจุบันให้ความเห็นว่างานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Functions) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ
3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)
4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน การสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

ผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ไข้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้น วิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547 : 32)

1. ผู้อำนวยการชำนาญการ
2. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

เรื่องยศ แวดล้อม (ออนไลน์. 2556) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 12) ได้กำหนดไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามโครงสร้างการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547 : 62) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินผล
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549 : 32) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ
5. เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ การปกครอง ชุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บวร เทศารินทร์ (ออนไลน์. 2557) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป
2. จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ

3. พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ
5. กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงาน โครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการ ทักษะทั้งสามแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะด้านเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต่ำแต่ต้องการทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับต่ำจำเป็นต้องทำงานกับสิ่งของ เครื่องจักร จำเป็นจะต้องสอนงานให้แก่พนักงานในการทำงาน จึงจำเป็นต้องรู้เทคนิคในการทำงาน ส่วนผู้บริหารระดับสูงนั้นไม่จำเป็นต้องทราบบางงานแต่ละอย่างหรือภารกิจแต่ละอย่างนั้นจะต้องทำอย่างไร แต่จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านความคิดรวบยอดเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการบริหาร แต่ทักษะที่เป็นความต้องการร่วมกันของการบริการแต่ละระดับ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548 : 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องเก่งคน - เก่งงาน - เก่งคิด ซึ่งในบรรดาทักษะทั้งสามนี้ ทักษะในด้านในด้านมโนคติ หรือการเก่งคิดเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (ออนไลน์. 2549) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะมโนคติสามารถมองเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ของการศึกษาได้ทั้งระบบ นำปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและชุมชนมากำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องและเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ทักษะมโนคติ เป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องมีมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะทางเทคนิค มีความสามารถในการพูด เขียนอ่าน ฟัง วางตัวเหมาะสมกับงาน มีความเป็นผู้นำ ทักษะทางมนุษย์ มีความเข้าใจผู้ร่วมงานรู้จักใช้คนให้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ รู้จักสังเกต มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล ทักษะทางมโนคติ รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ วิเคราะห์ ปัญหาการบริหาร วางแผน วินิจฉัย แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เข้าใจ สิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียด

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (ออนไลน์. 2549) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่สลับซับซ้อน กว่าบริหารอื่น ๆ จึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยขณะนี้ และเป็นมาตรฐานที่สากลยอมรับ การศึกษาจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก

จร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 21) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกในการกระทำ หรือในความคิด เรื่องงานทุกด้านในสถานศึกษา เพื่อให้งานในความรับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้อง ได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยให้นักเรียนมีคุณสมบัติที่ตามสูตรต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา

นักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 14) ได้กำหนดขอบข่ายงานที่สถานศึกษา ต้องปฏิบัติไว้ 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียน 4) งานธุรการ การเงิน 5) งานอาคารและสถานที่ และ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชน หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หลังจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 13) ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา

จากความสำคัญของสถานศึกษาหรือตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตร ไปใช้ การเตรียมการจัดการเรียนการสอนการจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนและสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอนการวัดผลประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุดแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามการวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุม

ทางวิชาการ การบริหารวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการ โดยตรงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดีจนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เหมาะสมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 89)

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน และคณะ (ออนไลน์. 2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (ออนไลน์. 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 76) ได้เสนอความหมายของการบริหารวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ ว่าหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุด หรือการบริหารงานที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรมสามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนให้เป็นพลเมืองดี ช่วยพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1980 : 267) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

กอร์ดัน (Gorton. 1983 : 158) กล่าวถึงการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การจัดการตาราง การเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลรวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานนิเทศ งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือกิจการทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 หลักการบริหารวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 92) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28) ได้กำหนดหลักการของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 15) ได้เสนอหลักการของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า หลักการบริหารวิชาการ เป็นกิจกรรมในสถานศึกษาเพิ่มเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรวบรวมข้อมูลกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 92) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 3) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการว่าประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทิน การศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - 1.2 โครงการสอน เป็นการจดยละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร
 - 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้
 - 2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารจากที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้า ของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูเลือกใช้การสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สนอง ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย

2. การบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณและการเงินจึงเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระคล่องตัว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานควบคู่กับระบบ การตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดแนวทางหลายประการ เช่น จัดสรร งบประมาณรวมเป็นก้อนมุ่งที่แผนงาน และผลงานกำหนดมาตรฐานการจัดการทางการเงินโดยให้มีการคำนวณต้นทุนกิจกรรมการบริหารสินทรัพย์เป็นต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะกระบวนการ งบประมาณเปลี่ยนแปลงไปสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและ ทรัพยากรโดยจัดสรรผ่าน ด้านอุปสงค์หรือผู้เรียน (Demand Side Financing) หรือสนองความต้องการ

ของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดแทนการจัดสรรระบบเดิม ซึ่งจัดสรรผ่าน ด้านอุปทานหรือสถานศึกษา (Supply Side Financing) และสถานศึกษาสามารถ กำหนดความต้องการงบประมาณของตนเองได้โดยจัดทำงบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้จะมีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและ ความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 99)

2.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

วิศิษฐ์ กมลานนท์ (ม.ป.ป. : 13) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงิน และทรัพย์สิน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2547 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่าย ให้น้อยที่สุด และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว

สำนักงบประมาณ (ออนไลน์. 2549) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง จำนวนเงินหรือตัวเลขที่รัฐสภานุมัติให้รัฐบาลไว้ในงบประมาณ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายเงินเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้อีกด้วย

จอร์แดน (Jordan. 1985 : 524 - 546) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง รายจ่ายช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ช่วงระยะเวลาดังกล่าว ปกติกำหนดไว้หนึ่งปี โดยกฎหมายงบประมาณเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการ ซึ่งมีผลกระทบ ต่อการตัดสินใจทั้งในทางตรงและทางอ้อม แผนงบประมาณและแผนการศึกษาที่ดีจะทำให้ เป้าหมายของการศึกษาบรรลุผล

โคลเลอร์ (Kohler. 1956 : 1749 - 1761) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการ และจะต้องมีการประมาณต้นทุน ในอนาคต แผนการคลังต้องมีลักษณะเป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน การงบประมาณ งานการจัดหารายได้ และกองทุน โรงเรียน งานการบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ในสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและงานจัดจ้าง บริการงานงบประมาณการตรวจสอบผลงานและการเงิน

2.2 หลักการบริหารงบประมาณ

ดร. สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 25) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณมีหลักการของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดการบริหารมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 102) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณมีหลักการของสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ และพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29) ได้กำหนดหลักการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.7 การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการ จัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงบประมาณ เป็นหลักการการบริหารสถานศึกษา เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวหลักการบริหารงานงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ด้วย การที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

2.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 102) ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง
6. การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

จีระ หงส์ดารมภ์ (2550 : 21) ได้กล่าวขอบข่ายของการบริหารงบประมาณว่าประกอบด้วย

1. ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลสถานศึกษา
3. ให้สถานศึกษาอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา

ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และเมื่อจำหน่ายขอสงวนทรัพย์สินแล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

4. ในกรณีที่ต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียน หรือดำเนินการทางทะเบียนใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

5. ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องคดี ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดีโดยเร็ว

6. สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงบประมาณในส่วนของที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับกำหนดวงเงิน และได้รับมอบอำนาจจากเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน

7. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ หรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. การรับบริจาคเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ และตามหลักเกณฑ์ที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาบริจาคตามระเบียบที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

10. ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานประมาณ (ออนไลน์. 2549) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขานุการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการตรวจสอบติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษาให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและพัฒนา การจัดระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการออกจากราชการ จุดเน้นของการบริหารจะอยู่ที่การพัฒนาและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แนวทางการบริหารงานบุคคลจะต้องยึดหลักการตามระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 14)

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 103) ได้กำหนดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอนการบริหารงานบุคคล และกระบวนการพัฒนาการส่งเสริมขวัญกำลังใจเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง โดยองค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นและยึดหลักตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ (Competence) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

ชร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 22) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

ศิริพงษ์ เสาภาชน (2548 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั่นคือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

จอย (Joyce. 1992 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง

บาร์เมส (Barmes. 1995 : 3152-A) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนหา คัดเลือก และบรรจุบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.2 หลักการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 102) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547 : 62) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกของคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดเวลา
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคล ได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของ โปรแกรมพัฒนาเพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรจุเข้าประสงค์ โดยที่มุ่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเพื่องานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนอันจะเป็นการจูงใจให้บุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนาที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่จนไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และบุคลากรที่สรรหาใหม่

บรูซซี สิริมหาสาร (2548 : 133) ได้กล่าวถึง หลักการในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ระบบโรงเรียนนั้น โดยตรง

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยหลักธรรมาภิบาล

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 110) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
6. กลุ่มงานวินัยและนิติการ
7. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

ฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549 : 12) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ อันจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 78) เสนอขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงานกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนวางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 การบริหารทั่วไปจะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 19)

4.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 197) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (ออนไลน์, 2557) ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปว่าหมายถึงงานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งที่เป็นงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของทหารราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น

แคนโดลี และคณะ (Candoli and et at. 1992 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งในการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานในด้านที่เกี่ยวกับการจัดระบบเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ งานเอกสารต่าง ๆ งานติดต่อกับบุคคล มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

4.2 หลักการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 33) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 20) ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ
2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี

บทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารทั่วไปนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.3 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 34) ได้กำหนดขอบข่ายของ การบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้วยวิชาการ งบประมาณบุคลากรและบริหารงานทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพสิ่งแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 22) ได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารทั่วไป 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 ขุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
 19. องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 20. งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 21. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 22. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 23. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- อูทัย บุญประเสริฐ (2547 : 30) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจงานในการบริหารทั่วไป

มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการศึกษา
4. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
6. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
7. การรับนักเรียน
8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
9. การทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้
10. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
11. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
12. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนานักวิชาการให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่นและศักยภาพของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้งความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 (2557 : 2) ได้กำหนดนโยบายคือ มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหาร การจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่และเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น จึงให้มีการหลอมรวมเปลี่ยนถ่ายอำนาจการบริหารจัดการของหน่วยงานสำคัญที่กำกับดูแลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับเข้าไว้ด้วยกัน ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีนโยบายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีสถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัย

และการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 170 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2. 2557 : 3) สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 และเขต 2 มีนโยบายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอสเตอร์ (Foster. 1998 : 2394) ได้วิจัยเรื่องทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษาเมืองซานฟรานซิสโก โดยศึกษาการบริหารงาน 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การบริหารงานเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน กิจกรรมนักเรียน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ของชุมชน อาคารสถานที่และการเงินธุรการ ส่วนการบริหารงาน 6 ด้าน ตามทัศนะครู พบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์กับชุมชน การเงินธุรการ และอาคารสถานที่ ตามลำดับ

มอร์เฟท (Morphet. 2007 : 705-A) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยในประเทศ

วีณา ไหมคง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อ

ด้านวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นด้านงบประมาณ คือ จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการบัญชีที่ดีการบริหารงานบุคคล คือ บริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารทั่วไป คือ บำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพมั่นคงปลอดภัยเหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

สุฤทธิ์ บุญนาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริหารทั่วไป โรงเรียนดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านงานธุรการ โรงเรียน ดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีข้อมูลทะเบียนสถิติของบุคลากร ที่เป็นปัจจุบันด้านงานวิชาการ โรงเรียนดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดวางแผนพัฒนาทางด้านวิชาการด้านงานปกครองนักเรียน โรงเรียนดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในโรงเรียนด้านงานบริการ โรงเรียนดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน โรงเรียน ดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ ให้บริการชุมชนในการใช้สถานที่จัดกิจกรรมและ ด้านอาคารสถานที่โรงเรียนดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิมลพรรณ บุญรักษาทรัพย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณการบริหาร ทั่วไปการบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของงาน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานทั่วไปการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการส่วนปัญหาการบริหารที่พบ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรตรงกับหลักสูตรทฤษฎีแนวใหม่ที่ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการบริหารต้องใช้การบริหารแบบไม่มีงบประมาณในบางงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า

บุคคลต้องการพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการปฏิรูปทั้งระบบและด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ต้องใช้ระบบ IT เข้ามาใช้ในการบริหารงานจึงจะทำให้ระบบการบริหารทันสมัยและรวดเร็ว

กิตติ เฟื่องชู (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการและผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ประจักษ์ ทองแจ่ม (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจงาน 4 ด้าน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการและการบริหารทั่วไปมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจงาน 4 ด้าน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ปัญหาของผู้บริหารงานสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ เรื่องของบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการในโรงเรียน ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุการระดมทรัพยากรเป็นไปได้น้อย เนื่องจากอยู่ในชุมชนที่ยากจนและขาดข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการบริหาร ด้านการบริหารงานบุคคลปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ มีครูไม่ครบชั้นเรียนรองลงมาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ด้านการบริหารทั่วไปปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนขาดความพร้อมที่จะสนับสนุนโรงเรียน

วาริ ศิริรัตนอำพร (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน กิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่า การบริหารงานโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับน้อย และผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า การบริหารงานโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในระดับน้อย

อศินีย์ สุพรรณนนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญที่ทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไป ซึ่งจะต้องแสดงบทบาทบทบาทที่เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,348 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1. 2557 : 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2. 2557 : 3)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา ปีการศึกษา 2557 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน สถานศึกษาขนาดเล็ก 72 โรงเรียน จำนวน 118 คน สถานศึกษา ขนาดกลาง 63 โรงเรียน จำนวน 107 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 25 โรงเรียน จำนวน 105 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง จําแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	72	948	118
ขนาดกลาง	63	744	107
ขนาดใหญ่	25	656	105
รวม	160	2,348	330

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ในขอบข่ายงาน 4 ด้าน มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993 : 47) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

1.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยาลัยนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64 - 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.33 - 0.75

1.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีบทบาทการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีบทบาทการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีบทบาทการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีบทบาทการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีบทบาทการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

- ร้อยละ (%)
- ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง
ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Sheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Square
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	n = 330	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	110	33.30
ประสบการณ์มาก	220	66.70
รวม	330	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	118	35.80
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	107	32.40
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	105	31.80
รวม	330	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประถมศึกษา 330 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 31.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.43	0.63	1	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	0.61	2	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.41	0.56	4	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.72	0.67	3	มาก
รวม	3.84	0.35		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 330			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	พัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.51	0.59	4	มากที่สุด
2.	พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.63	0.59	3	มากที่สุด
3.	กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง	4.48	0.61	5	มาก
4.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.65	0.60	1	มากที่สุด
5.	ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย	4.64	0.58	2	มากที่สุด
6.	ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	4.29	1.01	8	มาก
7.	นิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย	4.39	0.84	6	มาก
8.	ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นในการเสริมความรู้	4.10	1.33	10	มาก
9.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาวิชาการ กับหน่วยงานอื่น	4.37	0.92	7	มาก
10.	ส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้กับบุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่น	4.24	1.01	9	มาก
รวม		4.43	0.63		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.65$) ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.64$) และพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.63$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.36	0.57	4	มาก
2. ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ	4.43	0.60	3	มาก
3. ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากรโดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.23	0.55	5	มาก
4. ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.40	0.70	2	มาก
5. จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี	4.44	0.64	1	มาก
6. จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษาให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน	3.96	1.08	8	มาก
7. วิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา	4.10	0.86	6	มาก
8. ควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน	3.69	1.46	10	มาก
9. ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากรโดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.05	1.01	7	มาก
10. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ	3.91	1.08	9	มาก
รวม	4.16	0.61		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี ($\bar{X} = 4.45$) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.44$) และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. บริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.98	2	มาก
2. จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงาน	3.35	0.90	7	ปานกลาง
3. กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.28	0.88	9	ปานกลาง
4. ใ้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา	3.68	0.89	1	มาก
5. สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.43	0.64	4	ปานกลาง
6. ส่งเสริมและสนับสนุนใ้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.21	0.69	10	ปานกลาง
7. วางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.41	1.06	5	ปานกลาง
8. ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ตีมาตัดสินใจในกระบวนการบริหาร	3.49	0.91	3	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
9. ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อ ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการส่งเสริม งานการศึกษา	3.29	0.61	8	ปานกลาง
10. ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมกำกับ ดูแลและส่งเสริม อย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	0.56	6	ปานกลาง
รวม	3.41	0.56		ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จังหวัดระยอง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ให้นำบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา ($\bar{X} = 3.68$) บริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$) และใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ดีมาตัดสินใจในกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จังหวัดระยอง ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ทันสมัยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.09	0.82	1	มาก
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสม	3.70	0.86	4	มาก
3. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.87	8	มาก
4. กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา	3.95	0.85	2	มาก
5. จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่น และศักยภาพของสถานศึกษา	3.65	0.68	5	มาก
6. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้ง ความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.46	0.81	10	ปานกลาง
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจและความถนัด	3.65	1.09	6	มาก
8. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กำหนด	3.73	0.93	2	มาก
9. ให้บริการข้อมูลข่าวสาร แก่สาธารณชน ตามศักยภาพของสถานศึกษา	3.60	0.72	7	มาก
10. จัดบุคลากรรับผิดชอบงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.70	9	มาก
รวม	3.72	0.67		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$) กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.95$) และจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ($\bar{X} = 3.73$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 8 - 11

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 110)		ประสบการณ์ มาก (n = 220)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.49	0.53	4.40	0.67	1.40	.162
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.21	0.55	4.13	0.63	1.04	.296
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.48	0.50	3.38	0.59	1.52	.129
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.84	0.82	3.66	0.58	2.35	.019*
รวม	4.01	0.29	3.89	0.37	2.98	.003*

*p ≤ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการบริหารวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	5.088	2	2.544	6.560	.002*
ภายในกลุ่ม	126.795	327	0.388		
รวม	131.883	329			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ					
ระหว่างกลุ่ม	5.086	2	2.543	7.085	.001*
ภายในกลุ่ม	117.371	327	0.359		
รวม	22.457	329			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.055	2	0.027	0.086	.918
ภายในกลุ่ม	104.370	327	0.319		
รวม	104.425	329			
4. ด้านการบริหารทั่วไป					
ระหว่างกลุ่ม	.630	2	0.315	0.684	.505
ภายในกลุ่ม	150.618	327	0.461		
รวม	151.249	329			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.303	2	0.651	5.294	.005*
ภายในกลุ่ม	40.231	327			
รวม	41.534	329			

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่ม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบริหารวิชาการ

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.30	-	0.10	0.30*
ขนาดกลาง	4.40	-	-	0.20*
ขนาดใหญ่	4.60	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ด้านบริหารวิชาการ พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีการบริหารวิชาการน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
\bar{X}	3.99	4.25	4.25
ขนาดเล็ก	3.99	-	0.26*
ขนาดกลาง	4.25	-	0.00
ขนาดใหญ่	4.25	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจันทบุรี ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีการบริหารงานงบประมาณน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,348 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2557 : 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2557 : 3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ปีการศึกษา 2557 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน สถานศึกษาขนาดเล็ก 72 โรงเรียน จำนวน 118 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 63 โรงเรียน จำนวน 107 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 25 โรงเรียน จำนวน 105 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ในขอบข่ายงาน 4 ด้าน มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993 : 47)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้สอนพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประถมศึกษา 330 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

2. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ดังต่อไปนี้

1. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของบทบาทในการบริหารงาน ตามที่ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ จึงส่งผลให้บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพรรณ บุญรักษาทรัพย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ทองแจ่ม (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจงาน 4 ด้าน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกัน ต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่คนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม

เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา และบรูซซี ศิริมหาสาร (2548 : 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องเก่งคน - เก่งงาน - เก่งคิด ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ เปรียบกับผู้ที่มีการประกอบการณ์ต่างกัน ก็ย่อมมีทักษะ ความสามารถ ความคิด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสนีย์ สุพรรณนนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีภาระหน้าที่งานที่แตกต่างกันไป ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ จึงทำให้สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจึงมีการบริหารงานแตกต่างกัน ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 (2557 : 2) ได้กำหนดนโยบายไว้ว่า มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูประบบบริหาร การจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่และเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น จึงให้มีการหลอมรวม เปลี่ยนถ่ายอำนาจการบริหารจัดการของหน่วยงานสำคัญที่กำกับดูแลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับเข้าไว้ด้วยกัน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 (2557 : 3) มีนโยบายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ดังนั้นการบริหารงานจึงแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ เฟื่องฟู (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อที่จะส่งเสริมการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตติ เพ็ญ. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (1 พฤศจิกายน 2547). “งานวันนี้,” ยุทธศาสตร์สร้างงานบริหารคน. 17 (84) : 62.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.drkanhit.com/general_articles/articles/general_24.html. 21 เมษายน 2557.
- จีระ หงส์दारมภ์. (2550). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- ชร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วี อินเตอร์ พริ้นท์.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2557). การบริหารทั่วไป. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.tw-tutor.com 19 พฤษภาคม 2557.
- นพพล สุนทรนนท์. (1 พฤศจิกายน 2547). “การจัดการคุณภาพโดยรวม ในโรงพยาบาลภาครัฐของไทย,” ธนารักษ์. 27 (6) : 14.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุล. (2547). วิชาหลักการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.
- บวร เทศารินทร์. (2557). บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.school.obec.go.th. 22 มีนาคม 2557.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- บุญรัตน์ โททอง. (ม.ป.ป.). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2549). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.moe.go.th/wijai/skill.htm>. 22 มีนาคม 2557.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). **IDEA CAN DO** มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2549). **การบริหารโดยองค์คณะบุคคล**.
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.onesqa.or.t/upload/113/uplodfiles/45_6486.pdf.
4 มกราคม 2557.
- ประจักษ์ ทองแจ่ม. (2550). **การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2**. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.pdfactory.com. 21 มิถุนายน 2557.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- เรือยศ แวดล้อม. (2556). **การบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://lek56.edublogs.org/2014>. 25 มกราคม 2557.
- ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่
การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). **ความหมายของการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.gotoknow.org/posts/403387>. 25 มกราคม 2557.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ลงในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วารี ศิริรัตนอำพร. (2550). **การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2548). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : http://www.members.thai.net/intira/article_theorymgr01.html.
27 มกราคม 2557.

- วิมลพรรณ บุญรักษาทรัพย์. (2548). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
อักษราพัฒนา.
- วิศิษฐ์ กมลานนท์. (ม.ป.ป.). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนแออัด. ม.ป.ท. :
โรงเรียนประถมนนทบุรี.
- วีณา ไหมคอง. (2547). การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์. (2557). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.veerasit-dba04.blogspot.com/2012/10/6-henri-fayol.html>. 25 มกราคม 2557.
- เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). ผู้บริหารมืออาชีพ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.gotoknow.org> . 25 มกราคม 2557.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานประมาณ. (2549). การบริหารงบประมาณ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [www.onep.go.th/
secretary2/data](http://www.onep.go.th/secretary2/data). 25 พฤษภาคม 2557.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. (2557). ข้อมูลจำนวนนักเรียนรายโรงเรียน
สังกัด สพป. จะเข้เขต. จะเข้เขต : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สพป. จะเข้เขต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2556. จะเข้เขต : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สพป. จะเข้เขต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2547 - 2533). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2549).
กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). คู่มือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา: การขอขึ้นทะเบียน
รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมการบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุฤทธิ์ บุญนาค. (2547). การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). การวิจัยการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี :
พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- อัสนีย์ สุพรรณนนท์. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Barrmes. (April 1995). "African American Parents Involvement in Their Children's Schooling,"
Dissertation Abstracts International. 55 (10) : 3152-A.
- Best, J.W. and Khan, J.V. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Campbell and et al. (1971). **Education Administration**. New York : University of Michigan.
- Candoli, I. C. and et al. (1992). **School Business Administration : A planning Approach**.
4th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York :
Haper Collins.
- Foster, C.R. (1998). **Psychology for Life Adjustment**. Chicago : American Technical Society.
- Good., C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : MC Graw-Hill. Publishers.
- Gorton, A. R. (1983). **School Leadership and Administration : Important Concepts, Case
Studies, and Simulations**. Dubuque, Iowa : Wm. C. Brown.

- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Education and Administration Theory, Research , and Practice**. 6 th ed. New York : McGraw Hill.
- Jesse. B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper & Row.
- Jordan, G.E. (1985). "Project EASE : The Effect of a Family Literacy Project on Kindergarten Students' Early Literacy Skills," **Reading Research Quarterly**. 35 (12) : 524 - 546.
- Joyce, M. (1992). **Model of Teaching**. 4 th ed. Boston : Allyn and Bacon : A Divison of Simon & Schuster.
- Kohler, S.L. (November 1956). "Identification of Stream Drift Mechanisms : an Experimental and Observational Approach," **Ecology**. 66 (1) : 1749 - 1761.
- Koontz, H and Odonnell, C. (2001). **Essentials of Management**. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (January 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Morphet, D. (2007). "The Administration of the School Administrators," **Dissertation Abstract International**. 34 (03) : 705-A.
- Sergiovanni. (1980). **Education Governance and Administrational**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์วรุณา ภูเสตวงษ์ | อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 2. ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 3. นายสุตใจ ศรีทอง | ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านหนองคอก จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 4. นายชัชชัย โพธิ์งาม | ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านทุ่งสำ จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 5. นางขวัญลักษณ์ โพธิ์งาม | ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งสำ จังหวัดฉะเชิงเทรา |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วรุณา ภูเสตวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษายาทบาตการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขภักดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษานโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุคดี ศรีทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิชาชัย โพธิ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกิติ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางขวัญลักษณ์ โพธิ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอแนบแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

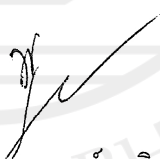
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี ทองนพคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้ขี้เหล็ก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรุณี ทองนพคุณ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - () ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเข็ญ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ โปรดอ่านรายละเอียด
เกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ ในระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับมาก
3 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับน้อย
1 หมายถึง มีบทบาทการบริหารระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การบริหารวิชาการ						
1.	พัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น					
2.	พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3.	กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครู ได้ประเมินผลตามสภาพจริง					
4.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน					
5.	ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างหลากหลาย					
6.	ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นอย่างหลากหลาย					

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
7.	นิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย					
8.	ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นในการเสริมความรู้					
9.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาวิชาการ กับหน่วยงานอื่น					
10.	ส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้กับบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่น					
การบริหารงบประมาณ						
11.	จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ					
12.	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ					
13.	ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผล คุณภาพการปฏิบัติงาน					
14.	ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา					
15.	จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบ และมีการทำบัญชีที่ดี					
16.	จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษา ให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน					
17.	วิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา					
18.	ควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน อย่างเป็นระบบ					
19.	ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
20.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ					
การบริหารงานบุคคล						
21.	บริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
22.	จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงาน					
23.	กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
24.	ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา					
25.	สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
26.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
27.	วางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
28.	ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ตีมาตัดสินใจในกระบวนการบริหาร					
29.	ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือช่วยเหลือกันในการส่งเสริมงานการศึกษา					
30.	จัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกำกับ ควบคุมและส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การบริหารทั่วไป						
31.	พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง					
32.	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม					
33.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
34.	กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา					
35.	จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่น และตามศักยภาพของสถานศึกษา					
36.	ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้ง ขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
37.	ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจ และความถนัด					
38.	จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด					
39.	ให้บริการข้อมูลข่าวสาร แก่สาธารณชน ตามศักยภาพของสถานศึกษา					
40.	จัดบุคลากรรับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเหมาะสม					



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารวิชาการ									
1.	พัฒนาหลักสูตรให้สนองความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
2.	พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศ เพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.	ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	นิเทศงานวิชาการในรูปแบบ ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.	ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ในการเสริมความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนา วิชาการกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	ส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้กับ บุคคล ครอบครัว องค์กร และ หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงบประมาณ									
11.	จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	จัดการเงินในและนอกงบประมาณ ให้มีระบบและมีการทำบัญชีที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16.	จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุ ของสถานศึกษาให้เพียงพอ และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17.	วิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ควบคุมตรวจสอบทางการเงิน และทรัพย์สินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและ ดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ ด้านงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานบุคคล									
21	บริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของแต่ละงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23.	กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการปฏิรูปการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	วางแผน จัดระบบงานธุรการ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	3	0.80	ใช้ได้
28.	ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ตีมาตัดสินใจ ในกระบวนการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการส่งเสริมงานการศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30.	จัดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกำกับ ดูแล และส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารทั่วไป									
31.	พัฒนาระบบบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมให้มี ความรู้ความสามารถและทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	กำหนดแผนการรับนักเรียนของ สถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่ การศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
35.	จัดการศึกษาตามความเหมาะสม ของท้องถิ่นและตามศักยภาพ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้าน รวมทั้งขอความร่วมมือจาก ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
37.	ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม อย่างหลากหลายตามความสนใจ และความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
39.	ให้บริการข้อมูลข่าวสาร แก่ สาธารณชนตามศักยภาพของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	จัดบุคลากรรับผิดชอบงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารวิชาการ		ด้านการบริหารงบประมาณ	
1.	0.64	1.	0.70
2.	0.72	2.	0.69
3.	0.75	3.	0.67
4.	0.37	4.	0.62
5.	0.62	5.	0.58
6.	0.55	6.	0.50
7.	0.69	7.	0.55
8.	0.41	8.	0.39
9.	0.56	9.	0.53
10.	0.57	10.	0.47
ด้านการบริหารงานบุคคล		ด้านการบริหารทั่วไป	
1.	0.54	1.	0.54
2.	0.54	2.	0.54
3.	0.54	3.	0.55
4.	0.40	4.	0.34
5.	0.33	5.	0.34
6.	0.38	6.	0.55
7.	0.53	7.	0.34
8.	0.56	8.	0.38
9.	0.58	9.	0.54
10.	0.54	10.	0.54

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.75

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเท่ากันเท่ากับ 0.93



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวอรุณี ทองนพคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	25 ตุลาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/14 หมู่ 8 ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู (คศ.1)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านเทพประทาน 203 หมู่ 8 ตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 24160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (สาขาสังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี