

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับการประกันคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็น
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 การวัดความคิดเห็น
2. สถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหารศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.4 การประกันคุณภาพภายนอก
5. การประกันคุณภาพภายนอกตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ
การประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)
 - 5.1 การจัดการศึกษา
 - 5.2 การบริหารจัดการศึกษา
 - 5.3 การจัดการเรียนการสอน
 - 5.4 การประกันคุณภาพภายใน
6. พฤติกรรมผู้นำ
 - 6.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

- 6.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ
- 6.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
- 7. พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ เฮาส์และเดสเลอร์ (House & Dessler)
 - 7.1 พฤติกรรมแบบสั่งการ
 - 7.2 พฤติกรรมแบบสนับสนุน
 - 7.3 พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม
 - 7.4 พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 185) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกัน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 149) ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ทศนคติ เจตคติ เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและสร้างเสริมความเชื่อมั่นและความไว้วางใจร่วมกัน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, หน้า 127) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหาหรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดยตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9 – 11) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

มอร์แกน,และคิง (Morgan, & King, 1971, p.750) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง การยอมรับคำพูดซึ่งเกิดขึ้นโดยทัศนคติ

กู๊ด (Good, 1973, p.339) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, p.637) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ความเชื่อหรือการตัดสินใจที่เชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นไปได้โดยความคิดเห็นนั้นอาจไม่ถูกต้องก็ได้ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมอง หรือทัศนะเฉพาะตนหรือโดย การรวมกลุ่มเพื่อออกความคิดเห็นโต้แย้งความคิดเห็นเดิมที่มีอยู่แล้ว หรือ การแสดงออกของ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดแล้วแต่กรณี

เบสท์ (Best, 1986, p.169) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงออก ทางด้านความเชื่อ และความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติของบุคคล กลุ่มบุคคล ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ซึ่งอาจทำให้เกิดความ พอใจหรือไม่พอใจก็ได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคมและประเทศชาติ

2. การวัดความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้แนวคิดการวัดความคิดเห็นไว้ ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า 94-97) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามวัดระดับความ คิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถาม ประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นโดยแบ่ง ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นทางปฏิฐาน

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545, หน้า102-117) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการ สอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่า มาตราวัด เจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสเกล วัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีคิดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความ คิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบ สามารถแสดง ทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีคิดแบบกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความ คิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้

4. วิธีคิดแบบเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็น ปริมาตรแล้วเปรียบเทียบ ตำแหน่ง ความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และมีช่วงห่างเท่ากัน

เบสท์ (Best, 1977, p.171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า การตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต โดยเริ่มด้วยการรวบรวม หรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นให้เลือกตอบโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นสามารถใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นที่ระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และผู้วิจัยก็เลือกที่จะใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ต(Likert) เป็นเครื่องมือการวัดของงานวิจัยนี้

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 3-16) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รุจิรี ภูสาระ, และจันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติเกิดขึ้นจริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 8) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเอง มีสิทธิหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

การประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ (2546, หน้า 22) ให้ความหมายของสถานศึกษาว่า หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel) ว่า หมายถึง องค์การที่ผูกพันกับการให้บริการในเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 170) กล่าวถึงแนวคิดของเซงเก้ แวทคินส์และมาร์ลลิก (Zeng, Watkins and Messick) ที่ว่า สถานศึกษา หมายถึง องค์การบริการ (service organization) ที่ผูกพันกับการเรียนการสอน เป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อเป็นเช่นนี้สถานศึกษาจึงเป็นองค์การที่เรียกว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) คือเป็นสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของผู้มีส่วนร่วมให้บรรลุความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เป็นสถานที่ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแผนแบบการคิดแนวใหม่เป็นสถานที่ที่ใช้เป็นศูนย์การอบรมสั่งสอนให้เข้าไปตามความมุ่งหมายเป็นสถานที่ที่ผู้มีส่วนร่วมได้เข้ามาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นสถานที่ที่เผยแพร่ความสามารถทางนวัตกรรมและการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ มุ่งเน้นในด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้อ่านออก เขียนได้ และคิดคำนวณเป็น มีทักษะในการดำรงชีวิต รู้จักการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. ความสำคัญของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 21) กล่าวว่า สถานศึกษามีความสำคัญคือ

1. ให้บริการข่าวสารข้อมูลวิชาการอาชีพแก่ชุมชน
2. การให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือด้านการศึกษา
3. การจัดนันทนาการให้แก่ชุมชน
4. การให้บริการอาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์
5. การให้บริการด้านสวัสดิการเพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

กรมวิชาการ (2542, หน้า 4 – 21) กล่าวว่าสถานศึกษามีความสำคัญ คือ

1. เป็นที่ให้การศึกษแก่คนในชุมชน
2. เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่าง ๆ ของชุมชน
3. เป็นแหล่งศูนย์รวมความร่วมมือของชุมชน
4. ให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ

รุจิร ภู่อาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการซึ่งผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้อง

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545, หน้า 72) กล่าวว่าไว้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญในการจัดการศึกษาตามแนวที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ชุมชน ครอบครัว ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในเรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและการใช้สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญาไทย การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 244-245) ได้นำแนวคิดของฮันนาและฟลอร์วอนอย(Hanna & Flournoy) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดมาศึกษา พบว่า การปรับปรุงการบริหารการศึกษาในระดับมลรัฐและเขตการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ไม่มีผลต่อการเรียนของผู้เรียน แต่ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงการบริหารระดับสถานศึกษามีผลอย่างสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

สถาบันราชภัฏเทพสตรี (2546, หน้า 3) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุลโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำคัญของสถานศึกษา คือ

1. สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต ทักษะด้านความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2. สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่คนในสังคม เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ

3. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ดังนี้

กมล ภู่อาระ (2545, หน้า 27 – 28) ได้ยกตัวอย่างของการบริหารสถานศึกษาในมลรัฐฟลอริดา โดยกล่าวว่า หน้าที่บทบาทของสถานศึกษานั้นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายและมาตรฐานหรือปทัสถานที่กำหนดไว้ทั้งในระดับสถานศึกษาและ

ระดับมรรฐ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการสร้างแผนปรับปรุงสถานศึกษา ด้วยกระบวนการวิสัยทัศน์ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (vision) มุ่งความเป็นเลิศในอนาคต
2. กำหนดภาระหน้าที่ของสถานศึกษา (mission)
3. กำหนดงานหลักของการพัฒนาต่าง ๆ (key performance areas)
4. กำหนดงานเหล่านั้นออกเป็นเป้าหมาย และปทัสถานหรือมาตรฐาน (goals and benchmark or standard)
5. แผนปรับปรุงสถานศึกษาที่เรียกว่า แผนยุทธศาสตร์ (strategic plan)
6. ลงมือทำตามแผน (action)
7. การประเมินผล (evaluation) เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐาน หรือปทัสถาน
8. จัดทำรายงานนำเสนอให้สาธารณชนทราบความก้าวหน้าและการประกันคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา

วรียพร แสงนภาพวร (2542, หน้า 39 – 40) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ในประเทศญี่ปุ่นว่า ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดดำเนินการให้การศึกษาในแต่ละระดับ บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่
2. บริหารงานบุคคล
3. จัดและบริหารชั้นเรียน
4. วางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมพิเศษ
5. ตรวจสอบการเข้าเรียน
6. จัดบริการอาหารกลางวัน

กรมวิชาการ (2544, หน้า 28) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น

ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติและการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

8. ให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

9. ให้สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

10. สถานศึกษา มีหน้าที่พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาคือการวางแผน จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดบทบาทสำคัญไว้ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

2. ฝึกทักษะและวิธีคิด สถานศึกษามีหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูนทักษะในการจัดการฝึกฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

3. จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ดีต้องมาจากการฝึกฝนปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยครูและสถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง

แมคเคลีย์รี, และเฮนซเลย์ (McCleary, & Hencley, 1995, p.25) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนไว้ 6 ประการ คือ

1. พัฒนาเชาวน์และสติปัญญา อุนิสัย และบุคลิกภาพของนักเรียน

2. ให้ความรู้ที่สำคัญและความคิดต่างๆอันเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมของประเทศของตนเองและประเทศอื่น

3. ทำนุบำรุงและรักษา ยึดมั่นและจงรักภักดีต่อระบบการปกครอง และสังคมแบบประชาธิปไตยของประเทศ

4. ให้ความรู้และความชำนาญในการประกอบอาชีพตามความเหมาะสมของบุคคลและสังคม

5. ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

6. ปรับปรุงความคิดในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา คือ

1. เป็นสถาบันทางสังคมเกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินการให้การศึกษาในแต่ละระดับ
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามเป้าหมายและมาตรฐานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ด้วยกระบวนการ วิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย

4. ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 12 – 73) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามขอบข่ายความรับผิดชอบงานตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แยกส่วนตามที่จะต้องปฏิบัติจริง ดังนี้

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

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 34) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารงบประมาณ
3. งานบริหารงานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

สมิธ, และคนอื่นๆ (Smith, et al.,1980, pp.21 -24) กล่าวถึงลำดับการให้ความสำคัญของงานตามการใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานบริหารการเงิน
5. งานบริหารอาคารสถานที่
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานบริหารทั่วไป

แรมเซเยอร์, และคนอื่นๆ (Ramseyer, et al., 1995, pp.18 - 56) ได้ทำการวิจัยให้ฝ่ายการศึกษาของรัฐต่าง ๆ ในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา สรุปงานการศึกษาไว้ 8 ประเภท คือ

1. งานวิชาการ
2. งานธุรการ การเงิน และบริหารต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. งานการเป็นผู้นำของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่
6. งานจัดสรรรับ-ส่งนักเรียน
7. งานจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง
8. งานปกครองดูแลนักเรียน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ ว่าขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษามีการบริหารงานคล้ายๆกัน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหาร งานบุคคล งานบริหารทั่วไป งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่ และงานปกครองดูแลนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้
 วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน ตามแผนและนโยบายที่ได้กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำงานอย่างมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหาร ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา เพื่อควบคุมดูแลความรับผิดชอบให้กิจการงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่น

แบรดฟอร์ด, & โคเฮน (Bradford, & Cohen, 1984, p.27) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อมเปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่างๆ ได้

อิมเมการ์ท (Immegart, 1988, p.324) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถทางสติปัญญา การโน้มน้าว มีความมั่นใจในตนเอง และเป็นผู้ที่มีพลังมากพอต่อการดำเนินกิจกรรมตามสถานภาพผู้นำ

ยุกล (Yukl, 1988, p.132) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจเป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่สามารถนำสถานศึกษาและบุคลากรไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายและภารกิจที่ได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ กระบวนการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 24) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า 1) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อสถานศึกษาอันจะช่วยให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการดำเนินงาน 2) ดูแลให้สถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน คือ บุคคล วัสดุและสิ่งแวดลอมเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ 3) ทำให้สถานศึกษาได้รับความสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ทั้งด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ให้ความช่วยเหลือชุมชนด้าน

วิชาการและอื่นๆ อันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง 5) สนับสนุนในการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา คือ งานวิชาการบรรลุเป้าหมายได้อย่างสะดวก 6) สร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน อันจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7) ป้องกันหรือแก้ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่อาจเกิดขึ้นโดยเป็นผลกระทบผู้ปกครอง นักเรียน หรือชุมชน

ชลอ กองสุทธิใจ (2543, หน้า 50 และ 53) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นบุคคลสำคัญที่สุดบนความเชื่อถือ สถานศึกษาดีกับคนดีเป็นเรื่องเดียวกัน หัวหน้าดีจะเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารดีกับสถานศึกษาดีเป็นเรื่องเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษา คือ หัวรถจักร ครู คือ โบกี้ เด็ก คือ ผู้โดยสาร ศิษยานิเทศก์ คือ คนที่ทำทางให้มันคงไม่ตกราง คนที่คอยสร้าง ภูมิทัศน์ให้หน้าดู เพื่อนำนักเรียนไปสู่ความสำเร็จ

สุพล วงสินธ์ (2543, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไป ในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (context) หลากหลายสภาพการณ์ ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

สมพร เทพสิทธา (2544, หน้า 25-28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในด้านการบริหารงานผู้ได้บังคับบัญชาทำให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นผู้นำที่ดี ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมนา รัตนชัย (2545, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดเจนว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงิน การธนาคาร การบริหารธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือ หรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุ ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2546, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยที่ตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยตรงแต่อาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติแทนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการ จัดการศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้กระบวนการและวิธีการในการบริหาร และจัดการศึกษาโดยตรง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7-55) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่

ดริคเคอร์ (Drucker, 1973, p.121) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่ดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอันเนื่องจากสังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ เป็นสังคมที่เต็มไปด้วย องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ของสังคมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองหรือการศึกษา กิจกรรมต่างๆ ของสังคมที่องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบนี้จะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

ไฮมัน, สก็อต, และคอนเนอร์ (Haiman, Scott, & Conner, 1985, p.422) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติหลายอย่างร่วมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้งานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล
3. เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่เชิงบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา
4. เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมขององค์กรและประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทนั้นๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และตามนโยบายของสถานศึกษา

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542, หน้า 112-113) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานเป็นบุคคลในระดับบังคับบัญชา จึงเป็นผู้ที่มีเกียรติโดยฐานะคือตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีขอบเขตที่ต้องปฏิบัติพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้บริหาร (executive) ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้ปฏิบัติการกิจต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารต้องคอยอำนวยความสะดวก แก้ปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร
2. เป็นผู้วางแผน (planner) ทำหน้าที่ในการวางแผนงานต่างๆ ในองค์กร ให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นผู้กำหนดนโยบาย (policymaker) ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกำหนดให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมได้
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเมื่อฝ่ายปฏิบัติต้องการ
5. เป็นตัวแทนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก (external group representation) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ที่จะออกไปสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก
6. เป็นผู้ควบคุม (controller of internal relation) คือ ส่งเสริมความสัมพันธ์ด้วยวิธีต่างๆ ให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีระหว่างกันในกลุ่มให้มากที่สุด เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมาย
7. เป็นผู้ให้คุณให้โทษ (purvey of reward and punishment) คือ การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลแก่บุคลากรในองค์กรและการลงโทษ ในกรณีที่เกิดความบกพร่อง ซึ่งต้องพิจารณาอย่างยุติธรรมที่สุด
8. เป็นบุคคลตัวอย่าง (example) เป็นผู้ได้รับการยกย่องในความดีงามทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

9. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (symbol of the group) คือ เป็นศูนย์รวมของสมาชิกทุกคนในองค์กรเป็นตัวแทนของสมาชิกทุกคนที่ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 32) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีหน้าที่ดูแลเผื่อระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่ง และควบคุมบุคลากรและทรัพยากร ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการเป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรและเป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13-14) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและฐานะตำแหน่งแบบทางการของผู้บริหารเอง เป็นเสมือน “ศูนย์รวมประสาท” (nerve center) ขององค์กร โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อยต่างๆ คือบทบาทในการเป็นสื่อขององค์กร บทบาท

ในการเป็นผู้นำองค์กร และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. บทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้คือ บทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน บทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคคลภายในองค์กร และบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

3. บทบาทในการตัดสินใจ (decisional roles) โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้คือ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแบบผู้ประกอบการ ที่มุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดในองค์กร อันได้แก่การจัดทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ขององค์กร และบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองบุคคลหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มสมบุรณ์ (2545, หน้า 22-23) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา
 2. เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาของรัฐรวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน
 3. เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 4. บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 5. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
 6. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหน่วยงานได้รับมอบ
 7. จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อสนองต่อคณะกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
 8. อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปริญญาบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
 9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 82– 84) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ

ด้านวิชาการ ได้แก่ 1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ 2) มีความรู้ มีทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา 8) ความรับผิดชอบ 9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร 10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และ 12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

ด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ 1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน 2) มีความรู้ระบบงบประมาณ 3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน 4) มีความซื่อสัตย์สุจริต 5) มีความละเอียดรอบคอบ 6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ และ 8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) มีความรู้ ทักษะและมีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล 2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) เป็นนักประชาธิปไตย 6) ประนีประนอม 7) อุดม อุดมถ้อย 8) เป็นนักพูดที่ดี 9) มีความสามารถในการประสานงาน 10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน 11) กล้าตัดสินใจ และ 12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี 2) เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งการที่ดี 3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม 6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ 7) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและ 8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สรุป พุฒคำ (2547, หน้า 112 - 113) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาททางการบริหาร (administration) ได้แก่ การจัดทรัพยากร การพัฒนาและการดำเนินการให้เป็นตามนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการและการให้การนิเทศในการพัฒนาวิชาชีพ

2. บทบาทในการไกล่เกลี่ย (mediation) ได้แก่ การช่วยสื่อสารกับผู้ให้การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกและยังช่วยเป็นกันชนให้กับครูอันเนื่องมาจากความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม

3. บทบาทภาวะผู้นำ (leadership) ได้แก่ การทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และการแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 34 - 36) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ

1. การบริหารสถานศึกษา

2. จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบ หรือการศึกษา อัจฉริยะ รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบ

3. จัดกระบวนการเรียนรู้
 4. ประเมินผู้เรียน
 5. จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
 6. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
 7. พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 8. ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา
 9. ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
 10. ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา
 11. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษ
 12. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 3) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่าบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นโรงเรียนต้องจัด ให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงที่ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุน และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลง บทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ให้ทุกคนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ โรงเรียนสร้างทีมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school - based management : SBM)

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 59) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นการนำคะแนนโอเน็ต มาปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรอยู่โรงเรียนให้มากขึ้น และควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทำหน้าที่อบรมครูให้สอนให้เป็น รับผิดชอบ และวางแผนงานตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครู และให้ฝ่ายวิชาการทำหน้าที่ผู้นำเชิงวิชาการ ฝ่ายแนะแนวทำหน้าที่แนะการเรียน ปัญหาของนักเรียนและการเรียนต่อในชั้นที่สูงขึ้น ตลอดจนแนะแนวอาชีพที่นักเรียนจะไปทำในอนาคต

มาเลอร์ (Marler, 1973, p.194) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงาน ให้การนิเทศ และวางโครงการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน 4) ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัยและใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด 5) วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป และ 6) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูและช่วยเหลือครู

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p. 71) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นผู้นำทางการศึกษา
3. มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน
4. มีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพในสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน
5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด
6. เป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ กล่าวเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p.27) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า 1) นานโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ 2) กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางและจัดลำดับความสำคัญ

ก่อนหลังของภารกิจ ให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น 3) จัดหาทรัพยากรต่างๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ 4) ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน 5) ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร 6) กำกับดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ 7) สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์การและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร 8) ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 9) ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง และ 10) รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

เคนเนทส์ (Kenneth, 1998, p.103) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์การอันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ เป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ควบคุม
2. บทบาทด้านการช่วยเหลือ ได้แก่ เป็นผู้ประสานงานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการรับข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้รับและผู้ส่งวางตัวเป็นกลาง จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
3. บทบาทด้านผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทรัพยากรและแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

การประกันคุณภาพการศึกษา

1. ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินคุณภาพศึกษา ไว้ดังนี้

วารินทร์ สินสูงสุด (2543, หน้า 8) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนมีแนวทางจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักการ นโยบายและจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐและโรงเรียน ได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อคุณภาพที่ดีของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการ ทางการศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ

จำรัส นองมาก (2545, หน้า 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การ ดำเนินกิจการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา คุณภาพที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมก็ คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งเป็นคุณภาพด้านผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นคุณภาพ ด้านครู และการบริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งเป็นคุณภาพด้านผู้บริหาร

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, และสุชาติ กิจพิทักษ์ (2545, หน้า 1) กล่าวว่า การประกัน คุณภาพการศึกษา หมายถึงการบริหารและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีความมั่นใจในระบบ การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควบคุมกับการตรวจสอบและประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการรับการตรวจสอบและประเมินจากภายนอก พร้อมทั้งเป็น ผู้นำการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เมอร์กาทรอยด์, และมอร์แกน (Murgatroyd, & Morgon, 1994, p. 45) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มากน้อยเพียงไร การประกันคุณภาพการศึกษาเกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ (quality control) เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพทาง การศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเป้าหมายและเป็นเครื่องมือใน การพัฒนาซึ่งปฏิบัติทั่วไป มาตรฐานจะกำหนดโดยองค์คณะบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มี ประสบการณ์

2. การตรวจสอบคุณภาพ (quality audit) เป็นการตรวจสอบคุณภาพและติดตามผล การดำเนินการจัดการศึกษาว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดขึ้นมากน้อย เพียงไรและมีขั้นตอนการดำเนินการที่ทำให้เชื่อถือได้หรือไม่ว่าการจัดการศึกษาจะเป็นไปอย่างมี คุณภาพ

3. การประเมินคุณภาพ (quality assessment) เป็นการประเมินคุณภาพของ สถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่และหน่วยงาน ต้นสังกัดในส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

แฟร์เซอร์ (Frazier, 1997, pp.116-117) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายที่ไม่ใช่การตรวจสอบคุณภาพหลังจากสิ้นสุดกระบวนการแต่เป็น การให้ความสำคัญกับการป้องกันข้อผิดพลาด โดยใช้การวิเคราะห์กระบวนการอย่างเป็นระบบ และ

มีการออกแบบกระบวนการเพื่อที่จะสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินและควบคุมปัญหาเพื่อการตัดสินใจและสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้โดยเน้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ กำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเองซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบคุณภาพจากภายนอก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพตามภารกิจของสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานสากลโดยอาศัยเทคนิคการบริหารที่เป็นระบบและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ อันได้แก่การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก

2. ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ กรมสามัญศึกษา (2542, หน้า 2-3) ให้ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภครทั้งภายในและภายนอก
 2. เป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดขึ้น
 3. เป็นการสร้างความมั่นใจที่อยู่บนรากฐานของหลักวิชาการ หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการวิเคราะห์ และประเมินผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ หลักตรรกศาสตร์ และความสมเหตุสมผล
 4. เน้นความสำคัญในการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 5. เป็นการสร้างความประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาและภูมิภาค
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญ 3 ประการ คือ
1. ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน
 2. ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค
 3. ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจังซึ่งมีผลให้การศึกษา มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2543, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพ การศึกษา ไว้ว่าเพื่อให้สถานศึกษาสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เรียนทุกคนจะได้การศึกษาที่มี คุณภาพสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรอย่างเต็มศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประกัน คุณภาพการศึกษาทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นหมวดหนึ่งในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คือหมวดที่ 6 เรื่อง มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่มาตรา 47 – 51 โดยเฉพาะในมาตรา 47 ระบุว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ชนกนาถ กัปตพล (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มความมั่นใจให้ ผู้เรียน และมีข้อมูลเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประกัน คุณภาพการศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน และพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2. เพิ่มความมั่นใจและคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าสถานศึกษาได้ จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดีมี

3. สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่น มีข้อมูลที่จะ ช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็น ทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบาย ทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (ม.ป.ป., หน้า 10-11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อให้สังคมมั่นใจเกี่ยวกับผลผลิตและบริการของสถานศึกษา

3. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นจริงตามภารกิจที่สถานศึกษาดำเนินการ

4. เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจสมัครเข้าศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการบริการ

5. เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ผู้จ้าง รัฐบาลเกี่ยวกับกลไกในการดำเนินงานของสถานศึกษาตลอดถึงส่วนงานในสังกัด

6. เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการจัดการศึกษาแก่ประชาชน โดยเฉพาะการนำเงินภาษีอากรของประชาชนมาใช้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจในการได้รับข้อมูลการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นที่พึงพอใจและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก

3. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2542, หน้า 34-41) ได้กล่าวถึง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน เป็น 2 ส่วน คือ

1. การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2. การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เพื่อมุ่งให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา(2543, หน้า 5) ได้กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การจัดกิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยการจัดระบบและกลไกตามองค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีความมั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการ

ประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. การประกันคุณภาพจากภายนอก หมายถึง การตรวจสอบ และหรือประเมินคุณภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก ทบวงมหาวิทยาลัย หรือสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามมาตรา 49 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักได้อย่าง มีคุณภาพ กระบวนการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพที่ผ่าน กระบวนการประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพ และการให้การรับรอง

อุทุมพร จามรมาน (2543, หน้า 4) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพการศึกษาเป็น 2 แบบ คือ

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หมายถึง การควบคุมและตรวจสอบโดย ตัวเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไขปรับปรุงกับเสริมจุดแข็งให้แข็งยิ่งขึ้น

2. การประกันคุณภาพการศึกษาโดยภายนอก หมายถึง การตรวจสอบจากกลุ่มผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือเกี่ยวข้องกับการใช้งานบัณฑิต การตรวจสอบจากภายนอกมักจะใช้การ เยี่ยมชม เพื่อหาข้อมูลมาตัดสินใจตามเกณฑ์ภายนอกที่กำหนด

สมคิด พรหมจ้อย, และสุพักตร์ พิบูลย์ (2544, หน้า 4 - 5) จำแนกระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การติดตามตรวจสอบ และตัดสินคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มี หน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

2. การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การติดตามตรวจสอบ และตัดสินคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการ ประกันคุณภาพและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, หน้า 11) ได้ กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (internal quality assurance) หมายถึง การ ประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายในโดยวงจร PDCA (Plan- Do - Check - Act) เป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถาบันการศึกษาหรือโดยหน่วยงาน ต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล สถาบันการศึกษาประกอบด้วย

1.1 การควบคุมคุณภาพ (quality control) จะประกันว่ามีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไป ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยควบคุมปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพการควบคุม ดังกล่าวเป็นที่ระบบการกำกับดูแลตนเอง ในระดับบุคคล กองวิชา กรมการปกครองและสถาบัน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพ (quality audit) หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไก ควบคุมคุณภาพการศึกษาภายในที่สถาบันศึกษาได้จัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ มุ่งเน้นการพิจารณาว่า สถาบันได้มีระบบควบคุมคุณภาพหรือไม่ได้ใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นเพียงใด และมีขั้นตอนการดำเนินการที่จะใช้เชื่อถือได้หรือไม่ว่าการจัดการศึกษาเป็นอย่างไรมีคุณภาพ

1.3 การประเมินคุณภาพ (quality assessment) หมายถึง การประเมินว่าระดับคุณภาพของกิจกรรมเฉพาะอย่างในหน่วยงาน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของงานวิจัย คุณภาพของการสอน โดยมีจุดเน้นที่โปรแกรมวิชา การประเมินใช้วิธีการศึกษาตนเอง การประเมินทางวิชาการภายนอกและการใช้ตัวบ่งชี้วัดพฤติกรรม

2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (external quality assurance) หมายถึง การประเมินและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

2.2 การประเมินคุณภาพ

2.3 การให้การรับรอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าระบบการประกันคุณภาพศึกษา มี 2 ระบบ ดังนี้

1. การประกันคุณภาพภายใน คือการติดตามตรวจสอบ และตัดสินคุณภาพ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

2. การประกันคุณภาพภายนอก คือการติดตาม ตรวจสอบ และตัดสินคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

4. การประกันคุณภาพภายนอก

4.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายนอก

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประกันคุณภาพภายนอก ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2543, หน้า 17) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยบุคคลที่เป็นนักประเมินโดยอาชีพเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานและนำไปสู่การรับรองคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2543, หน้า 11-12) กล่าวว่า การประกันภายนอก หมายถึง การประเมินตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา โดยประเมินจากร่องรอยหลักฐาน ทั้งจากรายงานการประเมินภายใน ภาพรวมของสถานการศึกษา ผลงานของครู

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 118) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานจากภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 70) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประกันการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทำโดยสำนักงานหรือผู้ประเมินภายนอกแล้วแต่กรณี เพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ยูเนสโก (UNESCO, 1978, p.89) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายนอก ไว้ว่า การประกันคุณภาพภายนอกเป็นการยกระดับของกลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ตรวจสอบภายนอก มีแนวทางการปฏิบัติ 3 ข้อ คือ 1) วิเคราะห์ผลการรายงานตนเอง 2) การลงพื้นที่ที่ 3) การร่างรายงานผลการประเมิน

แคมป์เบล (Campbell, 2002, p.21) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประกันคุณภาพของกลุ่มที่ต้องการยกระดับให้สูงขึ้น โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มนั้นเป็นผู้ประเมิน

จากที่กล่าวมาสรุปความหมายของการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การติดตามตรวจสอบ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพดียิ่งขึ้น

4.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพไว้ดังนี้

4.2.1 หลักการและแนวคิดของการประกันคุณภาพระบบ ISO

กรมอาชีวศึกษา (2539, หน้า 13) กล่าวว่า มาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9000 หมายถึงมาตรฐานสากลเกี่ยวกับระบบบริหารงานคุณภาพขั้นพื้นฐานที่ใช้เพื่อการบริหารหรือจัดการคุณภาพและการประกันคุณภาพโดยเน้นการสร้างคุณภาพภายในองค์กร ซึ่งจะเน้นองค์กรประเภทใดก็ได้ไม่จำกัดชนิดของสินค้าหรือบริการไม่ระบุชนิดหรือขนาดของอุตสาหกรรมใด โดยเฉพาะ นำมาใช้โดยไม่มีขีดจำกัด

สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) (2546, หน้า 2) ได้นิยามความหมายระบบบริหารงานคุณภาพ (Quality Management System) หมายถึง ระบบที่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์และการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดทิศทางและควบคุมองค์การในเรื่องคุณภาพ ลักษณะสำคัญของมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ : ISO 9000 ดังนี้

1. เป็นการบริหารงานคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ โดยยึดหลักของคุณภาพที่มุ่งเน้นให้มี การจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าตั้งแต่แรกที่ได้รับสินค้าหรือบริการตามข้อตกลง
2. เน้นการบริหารงานคุณภาพทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มขั้นตอนแรกจนขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการผลิตของธุรกิจนั้น ๆ
3. เน้นการปฏิบัติที่เป็นระบบอย่างมีแบบแผน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
4. สามารถตรวจสอบได้ง่าย โดยมีหลักฐานทางด้านเอกสารที่เก็บไว้ ซึ่งจะนำเอาสิ่งที่ปฏิบัติมาจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปใช้งานได้สะดวกและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
5. เป็นระบบบริหารงานคุณภาพที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม
6. เป็นแนวทางการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
7. เป็นระบบบริหารงานคุณภาพที่นานาชาติยอมรับและใช้เป็นมาตรฐานของประเทศ
8. เป็นที่ยอมรับของลูกค้าชั้นนำ เช่น ประเทศในกลุ่มทวีปยุโรป หรือสหรัฐอเมริกา และเป็นเงื่อนไขของกลุ่มประเทศภายใต้การตกลงว่าด้วยสิทธิการปกป้องอัตราภาษีศุลกากรระหว่างประเทศ (General Agreement on Tax and Tariff : GATT) ที่กำหนดให้ประเทศคู่แข่งขึ้นทางการค้าใช้เป็นมาตรฐานสากลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน
9. ระบบคุณภาพ ISO 9000 เป็นการรับรองในระบบคุณภาพขององค์การ ไม่ใช่เป็นการรับรองตัวผลิตภัณฑ์เหมือนกับมาตรฐานสินค้าอื่น ๆ
10. ต้องมีหน่วยงานที่ 3 (third party) ที่ได้รับการรับรองจากองค์การมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ (ISO) มาทำการตรวจสอบเพื่อให้การรับรอง เมื่อผ่านการรับรองแล้วจะต้องได้รับการตรวจซ้ำอีกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตลอดระยะเวลาของการรับรอง 3 ปี เมื่อครบกำหนด 3 ปี แล้วจะต้องมีการตรวจประเมินใหม่ทั้งหมด

4.2.2 หลักการและแนวคิดของการประกันคุณภาพระบบ TQM

รัตนา ประเสริฐสม (2549, หน้า 16) ได้เสนอหลักการของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ(Total Quality Management : TQM) ที่นำมาใช้ในการศึกษา ไว้หลายประการด้วยกันดังนี้ เน้นความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เน้นผลผลิต ได้แก่คุณภาพ

ของบัณฑิตและผลงานตามพันธกิจ เน้นกลยุทธ์ มีการกำหนดมาตรการในการทำงานเน้นกระบวนการ เน้นแหล่งคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการเปรียบเทียบสมรรถนะซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษา ด้วยการบริหารการจัดการทั่วไป(TQM) จะต้องเป็นไปตามหลักการของการประกันคุณภาพดังนี้

1. มีความโปร่งใส (transparency) ทุกคน ต้องการกำหนดภาระงาน
2. ตรวจสอบได้ (accountability)
3. สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ (quality culture) เริ่มจากง่าย ๆ ที่คนยอมรับและเพิ่มไปเรื่อยๆจนทำให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
4. เป็นคุณภาพของตนเอง (preventive quality) จัดระบบเพื่อไม่ให้มีปัญหาเกิดขึ้น
5. เน้นกระบวนการเรียนรู้ (learning process) เรียนรู้เพื่อพัฒนา
6. ทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีที่สุด(do the best the less)
7. มีการปรับปรุงและพัฒนา(improvement and development)ทำให้คุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ

8. เป็นข้อมูลเข้าสู่สังคมได้(Public Information)

4.2.3 หลักการและแนวคิดของการประกันคุณภาพภายนอก(สมศ.)

สุวิมล ว่องวานิช (2543, หน้า 27) กล่าวว่า การวางระบบการประเมินเป็นการประเมินที่มีมาตรฐานการทำงานจากโรงเรียน (school-based Evaluation) ที่เรียกว่า การประเมินที่อิงโรงเรียนและเป็นระบบที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (suitt in evaluation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นต้องประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียน ต้องมีการบริหารจัดการ ให้เกิดการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของการประเมิน

สมบูรณ์ ตันยะ (2545, หน้า 185) กล่าวว่า “ในบางครั้งถึงแม้ว่าตัวครูเองจะไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินแต่ก็สามารถให้ความร่วมมือกับผู้ประเมินได้ เช่น ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ให้ความสะดวกในการดำเนินงานแก่ผู้ประเมิน เป็นต้น ครูจึงเป็นผู้ช่วยให้การประเมินผลนั้นได้ผลดี ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น”การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นเครื่องมือในการแยกแยะระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอันจะนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รูปแบบวิธีการเป็นไปตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนดหลักการประเมินคุณภาพในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิดหรือการให้คะแนน ให้โทษ

2. ยึดหลักความเที่ยงธรรม เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง (evidence-based) และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability)

3. มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการการศึกษาของชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย แต่ยังคงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน

4. มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับและควบคุม

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 54 -56) กล่าวว่า หลักการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น เป็นการประเมินเพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่มุ่งเน้นในการตัดสิน การจับผิดหรือการให้โทษแก่สถานศึกษาที่ถูกประเมินยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใสมีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง (evidence-based) และมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (accountability) มุ่งสร้างความสมดุล ระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมาย และหลักการการศึกษาของชาติ โดยมีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะ และคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษา และผู้เรียน มุ่งส่งเสริมการประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับควบคุมรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปหลักการประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ)ได้ดังนี้

1. เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักความเที่ยงธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับ ควบคุม

3. มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการการศึกษาของชาติ โดยให้มีเอกภาพด้านนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

การประกันคุณภาพภายนอกตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 6 – 7) กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายนอกกว่ามีกรอบการดำเนินงาน 4 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษา 2) การบริหารจัดการศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การประกันคุณภาพภายใน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษา

1.1 ความหมายของการจัดการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย (2545, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ เกิดจากการรับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความศรัทธา เจตคติ ค่านิยม ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตและการครองตน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึกรู้จักคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เกิดกับผู้เรียน ส่วนกระบวนการสอนเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ครูผู้สอนมีหน้าที่สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเร่งเร้า ชี้แนะและคอยช่วยเหลือ เกื้อกูลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กระบวนการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัญญา อารมณ์ ความรู้และความรู้สึก สมองกับจิตใจ ทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน

ปรัชญา เวชสารัชช์ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์ ผลผลิตของการจัดการศึกษาได้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษา ส่วนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนสุดท้าย คือ การมีพลเมืองที่มีคุณภาพ และสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 20) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา คือ การนำ “ศาสตร์” คือ ความรู้และปัญญา ประกอบกับ “ศิลป์” คือ ทักษะในการปฏิบัติขับเคลื่อนด้วย “จิตวิญญาณ” ที่อยู่บนพื้นฐานของ ความรัก ความเมตตา ความเป็นกัลยาณมิตร และความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2546, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการจัดการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.2 ภารกิจการจัดการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงภารกิจการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2543, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ การวางแผนจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 9-10) กล่าวถึง ภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. จัดนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น
4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด
6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแบบแผนงานโครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษารวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 3-22) ได้กล่าวถึงภารกิจการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ ค่านิยม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญ

3. การจัด สร้าง สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพจากสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัว เพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1) จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2) จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอนรวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3) เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

4) ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5) ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษาคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

4. จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ให้ผลของการประเมินผลถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ในขณะเดียวกัน การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา จะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายในและภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ จึงกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียน ไว้ดังนี้

1) สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2) การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

3) การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

4) การประเมินผลถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมินตามธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

5) สถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนสื่อความในแต่ละช่วงชั้น

6) สถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนแต่ละช่วงชั้น

7) สถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติในแต่ละช่วงชั้น

8) สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือผู้ปกครองตรวจสอบผลของการประเมินผลการเรียนได้ตลอดเวลา

9) สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ ที่ผู้เรียนผ่านการศึกษามาแล้ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภารกิจการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้
3. จัดสร้างสื่อและแหล่งเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตร
4. จัดการวัดประเมินผลอย่างมีระบบ
5. มีกระบวนการวัดที่หลากหลาย ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา
6. จัดอาคารสถานที่ให้เพียงพอกับผู้เรียน
7. จัดอาคาร สถานที่ให้ผู้เรียนได้รับความปลอดภัย
8. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการศึกษา

2. การบริหารจัดการศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2544, หน้า 75) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ภายใต้กฎหมายกำหนด

ดิเรก วรธนเศียร (2545, หน้า 129-131) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ การเงิน บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน ตัวแทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

วีระวัฒน์ งอยผาลา (2545, หน้า 16) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ให้บริการแก่บุคคลที่อยู่ในสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 66 - 67) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แฮร์ริส (Harris, 1975, pp. 6-7) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการมุ่งประโยชน์จาก วัตถุประสงค์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนด้วย

มาร์ติน (Martin, 1993, p.1) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการศึกษาว่า หมายถึง การพัฒนาการศึกษาโดยการกระจายอำนาจจากรัฐหรือส่วนกลางไปยังสถานศึกษาแต่ละแห่งในการควบคุมกระบวนการจัดการศึกษา ให้มีความรับผิดชอบในเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร หลักสูตร โดยมีกุญแจสำคัญคือ การเข้ามามีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครองและองค์กรต่างๆในชุมชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาโดยกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ การเงิน บุคลากรและการบริหารทั่วไปให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.2 การจัดการบริหารจัดการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารทรัพยากรการศึกษาไว้ ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2548, หน้า) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศึกษาเป็นภารกิจการบริหารทรัพยากรการศึกษาตามแนวคิดขององรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) มี 4 ประการ เรียกว่า “4 M's” ได้แก่ คน (men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (materials) การจัดการ (management) ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษา
2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ โดยรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน มีการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน
3. การแสวงหาทรัพยากรด้านการเงิน โดยแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจากชุมชน
4. การจัดสรรทรัพยากรด้านวัสดุ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญ หรือความพร้อมของโครงการที่จะทำ

5. การใช้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนการใช้ ควบคุมการใช้อย่างประหยัด

6. การประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น ประเมินผล ประสิทธิภาพ ความเพียงพอ ปัญหาและอุปสรรค

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 41-47) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารจัดการศึกษา คือ การบริหารจัดการตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ ไว้

1. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม มาตรฐานการศึกษา

2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา

3. กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. จัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาที่แสดงถึงการบริหารจัดการในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

6. ดำเนินงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบครบวงจรคุณภาพ (PDCA)

7. สรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ.2543

8. จัดสถานศึกษาให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย และสวยงาม

รีบอร์ (Rebore, 1995, pp. 10-12) กล่าวว่า สถานศึกษามีภารกิจการบริหารจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน และบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พิจารณาได้ 4 ประการ คือ

1. จัดทำนโยบายเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนของงานและความรับผิดชอบของบุคลากร

2. พัฒนาแผนงานด้านบุคลากร

3. กำหนดงบประมาณเพื่อการจัดซื้อครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆในอาคาร

4. จัดทำแผนปฏิบัติการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย คุณภาพการศึกษาที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา

2. กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา

3. จัดทำสารสนเทศด้านการบริหารการศึกษา

4. จัดทำสารสนเทศด้านงบประมาณ

5. จัดทำสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล
6. จัดทำสารสนเทศด้านการบริหารทั่วไป
7. บริหารจัดการอย่างเป็นระบบครบวงจรคุณภาพ (PDCA)
8. สรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ
9. จัดทำโครงการส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่สะอาด
ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยและสวยงาม
10. ประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การจัดการเรียนการสอน

3.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้
 ประเวศ วะสี (2541, หน้า 21) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การ
 เรียนรู้ในสถานการณ์จริง ที่ครูจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน
 อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทาง
 สติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย

ทิศนา ขัมมณี (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน
 ว่า หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่
 ผู้เรียนควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการ
 เรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มตัว และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆอันจะ
 นำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ผู้เรียนได้เห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จาก
 ประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู อาจารย์รู้จัก
 ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัด
 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของ
 ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

กรมวิชาการ (2544, หน้า 5-9) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน
 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดหรือดำเนินการให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางปัญญา
 มีคุณธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนา
 กระบวนการคิด วิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัด
 ความสนใจ ด้วยวิธีการ กระบวนการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริงทั้งในและ
 นอกห้องเรียน มีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง

วัฒนาพร ระบุทับทิม (2545, หน้า 14) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง
 วิธีการที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เป็น
 การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับ
 ความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และเพียว ยินดีสุข (2548, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง การเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา(กระบวนการคิด)กระบวนการทางสังคม(กระบวนการกลุ่ม) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2554, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ด้วยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์

ดิวอี้ (Dewey, 1963, p.12) ซึ่งเป็นต้นคิด ในเรื่องของการเรียนรู้ด้วยการกระทำ “learning by doing” ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนการสอนว่าหมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนที่ผู้เรียนเปลี่ยน จาก “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอด เป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน”

ดริสคอลล์ (Driscoll, 1994, p. 78) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนที่ผู้เรียนไม่เป็นเพียงผู้รับการเรียนการสอนที่ผู้อ่านออกแบบให้เท่านั้น ผู้เรียนจะต้องเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นในการกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนและวิธีการที่ความต้องการเหล่านั้นจะสัมฤทธิ์ผลด้วย

แม็คคอมบส์, และวิสเลอร์ (McCombs, & Whisler, 1997, p.9) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนการสอนว่าหมายถึง มุมมองซึ่งประกอบด้วยจุดเน้น 2 อย่าง คือ เน้นผู้เรียนรายบุคคล(โดยคำนึงถึงพันธุกรรม ประสบการณ์ มุมมอง ภูมิหลัง พรสวรรค์ สิ่งสนใจความสามารถ และความต้องการ และเน้นการเรียนรู้) เน้นความรู้ที่ดีที่สุดที่หาได้ในการเรียนรู้และวิธีที่เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งแนวการสอนที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมอย่างเต็มที่ให้ผู้เรียนทุกคนมีแรงจูงใจเรียนรู้ และมีสัมฤทธิ์ผล จุดเน้นทั้ง 2 ประการนี้ช่วยให้ข้อมูล และแรงกระตุ้นแก่ผู้บริหารการศึกษาในการตัดสินใจด้านการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ ตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และสามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน

3.2 ภารกิจของการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการได้กล่าวถึงภารกิจการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึง ภารกิจจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดไว้ 2 ส่วน คือ การเรียนของผู้เรียน และการสอนของครู ดังนี้

1. การเรียนของผู้เรียน มีจำนวน ข้อ

- 1) มีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) ฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
- 3) ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม
- 4) ฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ จินตนาการตลอดจนได้แสดงออก

อย่างชัดเจนและมีเหตุผล

5) ได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน

6) ได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

7) เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข

8) ฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน

9) ฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การสอนของครู มีจำนวน 10 ข้อ

1) เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ

2) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3) เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

4) จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดสร้างสรรค์

5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง

6) ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

7) ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

8) ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

9) ฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10) สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2542, หน้า 13-16) กล่าวถึง ภารกิจ การจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. ชั้นเตรียมการสอน ประกอบด้วย

1.1 เตรียมตนเอง ครูต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้บริหาร ด้านความรู้ที่ต้องให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้ง แหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลได้ ดังนั้นครูจะต้องมีภาระหนักเตรียมตนเองด้วยการอ่าน การค้นคว้า การลงมือปฏิบัติมาก ๆ ในหัวข้อ เนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้ง ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2 เตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทของครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีข้อมูลความรู้ ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่างๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ใน โรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อหนังสือ อุปกรณ์หรือสื่อต่างๆไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดไว้ในกิจกรรมการเรียนหรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลา

1.3 จัดทำแผนการสอน บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้งคือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด ครูต้องวิเคราะห์จุดประสงค์ การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อมูลความรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่จะ สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่กำหนดไว้ได้ ในการจัดทำแผนการสอนครูต้องเตรียมการ ดังนี้

1.3.1 เตรียมกิจกรรมการเรียน ครูต้องวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้จัดการที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้ได้ทำ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

1.3.2 เตรียมสื่อ อุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้วครู ต้องพิจารณาและกำหนดว่าจะใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผลและ จัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.3.3 เตรียมวัดและประเมินผล บทบาทในด้านเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการจัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และจัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงานที่เกิดขึ้นทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และ ทักษะโดยการเตรียมวิธีการ และเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. ชั้นดำเนินการ ครูผู้สอนต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอนซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะต่อไปนี้

2.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยืดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเองทั้งนี้ เพราะการค้นพบความจริงใดๆ ด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียนรวมทั้งจดจำได้นาน

2.2 ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่มโดยยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่ม ได้พูดคุยปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น และจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้ามาร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา กิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

2.3.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะๆ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน

2.3.2 มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.3.4 ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับชีวิตประสบการณ์ และความเป็นจริงของผู้เรียน

2.4 เน้นการระบวนการควบคุมไปกับผลงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งพิจารณาถึงผลงานแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

2.5 เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสค้นหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง และพยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน

กรมวิชาการ (2543, หน้า 10-13) ได้กล่าวถึง ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ โดยครูต้องจัดกิจกรรมดังนี้

1. ชั้นเตรียมศึกษาผู้เรียนและศึกษาหลักสูตร

1.1. การศึกษาผู้เรียน 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล จุดเด่น จุดด้อยพื้นฐานความรู้เดิมเป็นต้น 2) สำรวจความต้องการ/ความสนใจของผู้เรียน โดยซักถาม สังเกต สัมภาษณ์ พูดคุยหรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน 3) สร้างและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เกิด

ความสนใจในสิ่งที่อยากให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยเชื่อมโยง สิ่งที่ผู้เรียนสนใจเข้ากับสาระการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตร

1.2 การศึกษาหลักสูตรและวางแผนการสอน 1) ครูเตรียมสาระการเรียนรู้ จัดหาวัตกรรมการ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยศึกษาหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ครูวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดให้มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงบูรณาการแต่ละสาขาวิชาที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด

2. ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ

2.1 การนำเข้าสู่บทเรียน ครูควรใช้ประเด็นคำถามหรือกิจกรรมที่กระตุ้นหรือท้าทายให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัย ครูจะต้องรู้จักผู้เรียนรายบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ความถนัดความสนใจและลีลาการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน ตลอดจนการสรุปความรู้ด้วย ตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทั้งสมาชิก ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้

2.3 วิเคราะห์ อภิปรายผลงาน องค์ความรู้ที่สรุปได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายผลที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้สังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้องค์ความรู้ที่ได้ชัดเจนขึ้น เป็นการเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจค้นหาความรู้ต่อไป

3. ขั้นประเมินผล การประเมินผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นั้นจะต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงาน ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึกและทักษะการแสดงออกทุกด้าน มีการวัดผลตามสภาพจริง โดยเน้นการวัดจากการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน ในการประเมินผลสามารถประเมินระหว่างการเรียนรู้ การสอนและประเมินสรุปรวม

4. ขั้นสรุปและนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนค้นพบความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนหลังดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาได้จากการหาข้อสรุปจากบทเรียน โดยครูเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนความคิด การแสดงผลงาน การจัดนิทรรศการ และการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และการดำรงชีวิตประจำวัน

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึง ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของ

สังคมของประเทศชาติต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน จึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนหลากหลายวิธีซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างแผนผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ
2. เทคนิคการศึกษาเป็นรายบุคคล ได้แก่ วิธีการเรียนแบบศูนย์การเรียน แบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
3. เทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบการเรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป
4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยหลายเทคนิค เช่น การโต้วาทีกลุ่ม Buzz การอภิปราย การระดมพลังสมอง กลุ่มแก้ปัญหา กลุ่มติวการประชุมต่าง ๆ การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสืบค้นคู่คิดการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น
5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กรณีตัวอย่างสถานการณ์จำลอง ละครบทบาทสมมติ
6. เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ ได้แก่ ปริศนาความคิดร่วมมือแข่งขันหรือกลุ่มสืบค้น กลุ่มเรียนรู้ ร่วมกัน ร่วมกันคิด กลุ่มร่วมมือ
7. เทคนิคการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบใช้การเล่าเรื่อง (story line) และการเรียนการสอนแบบแก้ปัญหา (problem-solving)

ธารง บัวศรี (2543, หน้า 18) กล่าวถึง ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติได้พัฒนากระบวนการคิด มีอิสระในการเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจ สามารถค้นพบข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำความรู้ประสบการณ์ไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และสังคมส่วนรวมได้ ด้านผู้สอนหรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ใด ๆ ที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรีสิทธิหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต้องเน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุทธิพร คล้ายเมืองปัก (2543, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูไว้ดังนี้

1. จัดสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนด้วยการใช้สื่อหรือเครื่องมือ เพื่อเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. วางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนแต่ละคนโดยเน้นที่ความสนใจ อยากรู้ อยากรับของผู้เรียน และควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. ครูพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ว่าเป็นการอ่านเพื่อการศึกษา

เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนาหรือสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนของตน

4. เปลี่ยนจากผู้สอนมาเป็นผู้จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักการเรียนรู้วิธีที่จะเรียน (learn how to learn) เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ ชี้แนะแหล่งข้อมูล และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาเมื่อผู้เรียนพบกับปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขเองได้

5. ให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเรียนรู้ ทั้งด้านความคิด จิตใจ การแสดงออกในกรอบของความถูกต้อง และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มสำรวจ สัมภาษณ์ นำเสนอข้อมูลด้วยการรายงานอภิปราย อีกทั้งการฝึกปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นเกณฑ์

6. ใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง เพราะไม่มีวิธีการสอนเพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุดในโลก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแบบจำลองการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้และสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. เป็นผู้ประเมิน โดยครู และผู้เรียนจะเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างกฎเกณฑ์การประเมินในแบบจำลองต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้ผู้เรียนได้ทราบผลการเรียนรู้ของตนเอง

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ (2544, หน้า 12) กล่าวว่า ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นลักษณะลำดับขั้นตอนของรูปแบบวิธีการสอนแบบต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมสองลักษณะ คือ กิจกรรมของครูและกิจกรรมของผู้เรียน กิจกรรมของครู ได้แก่ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียน การจัดกิจกรรมในห้องเรียน เทคนิคการสอนของครู กิจกรรมของผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนลงมือปฏิบัติขณะมีการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มภายใต้การควบคุมดูแลหรือการแนะนำของครูผู้สอน กิจกรรมของผู้เรียนเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554, หน้า 39) กล่าวถึง ภารกิจจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. การดำเนินการของสถานศึกษา

1.1 สถานศึกษามีการให้ความรู้และอบรมครูอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

1.2 สถานศึกษามีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 สถานศึกษามีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

1.4 สถานศึกษามีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ ของครูทุกคน ทุกภาค

การศึกษา

1.5 สถานศึกษามีการนำผลประเมินจากข้อ 1-4 ไปพัฒนาครูแต่ละคนอย่างเป็น

ระบบ

2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำนายความสามารถของผู้เรียน

2.3 การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

2.4 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

2.5 การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน

2.6 การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเองและนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

2.8 การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภารกิจจัดการเรียนการสอน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์เข้าด้วยกัน

3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

5. จัดหาสื่อการสอนและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

7. ประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านพุทธิพิสัย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

8. ประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านจิตพิสัย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

9. ประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านทักษะพิสัย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

10. ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการสอน

4. การประกันคุณภาพภายใน

4.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ไว้ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 4) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ระบบการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 104) ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายใน หมายถึงการ ประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานในสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ความมั่นใจได้อย่างเต็มที่ว่าการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สามารถรองรับการประเมินภายนอกได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 3) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในว่า หมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโรงเรียนโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ดูแลสถานศึกษานั้น เป็นการประเมินตนเอง

ทิพย์สุดา ศิลปะ (2551, หน้า 7) ได้สรุปความหมาย การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรของ

สถานศึกษาเองหรือจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแล เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

4.2 การจัดการประกันคุณภาพภายใน

นักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการประกันคุณภาพภายใน ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายในเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยสถานศึกษาต้องดำเนินงานประกันคุณภาพภายในดังนี้

1. การจัดทำธรรมนูญสถานศึกษา เป็นข้อตกลงที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา

2. การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นการนำทรัพยากรและวิธีการต่าง ๆ มาดำเนินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีระบบคุณภาพ มีมาตรฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสถานศึกษาโดยเน้นด้านการเรียนการสอน การวัดผลประเมินตามสภาพจริง และด้านการบริการและจัดการ

3. การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน การประเมินสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดในธรรมนูญสถานศึกษาทุกปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การรายงานคุณภาพการศึกษา เป็นการสื่อสารให้ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544, หน้า 20) ได้กล่าวถึง การจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามี ดังนี้

1. การจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
6. การประเมินมาตรฐานการศึกษา
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ (2545, หน้า 41) ได้กล่าวถึง การจัดการประกันคุณภาพภายใน มี ดังนี้

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
6. การประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 190-192) กล่าวถึงภารกิจการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามี ดังนี้

1. จัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมอบหมายภารกิจเพื่อดำเนินการ
3. จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ
6. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
7. คณะกรรมการดำเนินการในข้อ 2 จะต้องมีการตรวจสอบทบทวน แล้วจัดทำรายงานการดำเนินงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม และจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้จะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนและทุกระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรการศึกษากำหนดให้ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน
8. สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ (ตามข้อ 7) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 6 - 16) ได้กล่าวถึงภารกิจของการประกันคุณภาพภายใน ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษานำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกาศไว้เป็นเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอาจเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงตามบริบทและความต้องการของท้องถิ่น โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาให้เหมาะสมครอบคลุมสาระการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและท้องถิ่น

2. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา เช่น ข้อมูลผู้เรียน ครูและบุคลากร ข้อมูลอาคารและสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลทรัพยากร ข้อมูลงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ให้ครอบคลุมและข้อมูลมีความสมบูรณ์ ค้นได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว มีการนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ

3. การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ในการจัดทำแผนดังกล่าวนี้ สถานศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม และการนำสู่การปฏิบัติได้จริง แผนพัฒนาสถานศึกษาที่ดีควรคำนึงถึงวิธีดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.1 มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างเป็นระบบ และมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

3.2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนา และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

3.3 กำหนดวิธีการดำเนินงานโดยอาศัยหลักวิชา หรือผลการวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน/ การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 เสาะหาและประสานสัมพันธ์กับแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการได้ และระบุไว้ในแผนให้ชัดเจน

3.5 กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งผู้เรียนรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดา มารดาผู้ปกครอง และบุคลากรภายในชุมชน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน

3.7 กำหนดการใช้งบประมาณ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและการนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา มีโครงการ/ กิจกรรม ที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสำเร็จตามที่ระบุไว้ในตัวชี้วัดของโครงการ การดำเนินงานตามแผนนั้นสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมใช้เทคนิคการบริหารและการจัดการที่จะทำให้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย เทคนิคการบริหารและการจัดการที่ใช้แล้วประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

4.1 วงจรการพัฒนาคุณภาพ PDCA ของเดมมิง (Deming cycle) เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารส่วนใหญ่นิยมใช้กันแพร่หลายเพราะเป็นกระบวนการที่มีการตรวจสอบตนเองอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่ ขั้นตอนการวางแผน (plan) การปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ (do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (check) และการนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ปรับปรุงแก้ไขวางมาตรฐาน/ มาตรการกำหนดขั้นตอนกันใหม่ (act) เพื่อการดำเนินงานต่อ ๆ ไป

4.2 แนวคิด balanced scorecard สถานศึกษาหลายแห่งใช้แนวคิดในการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้านเป็นเทคนิคการบริหาร เช่น โรงเรียนในฝัน โดยใช้การกำหนดมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ

4.2.1 มุมมองด้านนักเรียน (student perspective) โดยพิจารณาความต้องการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่คาดหวัง

4.2.2 มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน (internal process perspective) โดยพิจารณาผลสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการและการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน

4.2.3 มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth perspective) โดยพิจารณาปัจจัยที่ใช้ขับเคลื่อนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามที่คาดหวัง ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพและทักษะของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มสมรรถนะของสถานศึกษาในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

4.2.4 มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (budget and resource perspective) โดยพิจารณาปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุภาพความสำเร็จในด้านงบประมาณและทรัพยากรโดยคำนึงถึงแหล่งสนับสนุน อัตรากำลัง ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ

5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาควรตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนติดตามและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการดำเนินงาน โครงการตลอดปี

การศึกษาโดยใช้มาตรฐานการศึกษาเป็นกรอบการติดตามตรวจสอบ ทั้งนี้ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาอีกด้วยสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกปีดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและเป็นระบบ สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6. การประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน จากการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษานั้นสถานศึกษาจะมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดได้ด้วย อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาที่มีความพร้อมอาจตั้งคณะทำงานขึ้นทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างระบบการประเมินตนเองอีกทางหนึ่ง นำผลจากการประเมินไประบุไว้ในรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีต่อไป การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ต้องครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ ปฐมวัยที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ สถานศึกษาอาจทำการประเมินคุณภาพผู้เรียนโดยรวม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนเป็นรายคน เป็นการตรวจสอบและยืนยันคุณภาพผู้เรียนทางด้านวิชาการโดยขอใช้แบบทดสอบจากองค์กรที่มีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ต้องมีการรายงานผลและนำผลไปใช้ จึงจะเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในอดีตมีการละเลยกันมาก จนทำให้เกิดจุดอ่อนเรื่องระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนา จึงมีการตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า รายงานประจำปี

8. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการทำให้คุณภาพของสถานศึกษาดำรงอยู่อย่างยั่งยืนนั้น สถานศึกษาควรตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม อยู่เสมอ โครงการ/ กิจกรรมที่ต้องคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ส่งผลถึงผู้เข้าเรียนการพิจารณาโครงการ/ กิจกรรมที่จะทำต่อไปหรือไม่นั้น ควรพิจารณา ดังนี้

8.1 ถ้าเป็นโครงการที่ดี สมควรดำเนินต่อไปก็ดำรงโครงการนั้นไว้

8.2 ถ้าเป็นโครงการที่ดี แต่ยังไม่สำเร็จหรือไม่บรรลุเป้าหมายเพราะมีจุดบกพร่อง ถ้าปรับปรุงแก้ไขสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ก็ดำเนินการต่อไปและทำให้ดียิ่งขึ้น

8.3 ถ้าเป็นโครงการที่มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา ก็พัฒนาดำเนินโครงการนั้นต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

8.4 หากมีเหตุการณ์หรือสิ่งที่สื่อเค้าว่าจะเกิดปัญหาต้องหาทางป้องกันไว้ก่อนก็จำเป็นต้องจัดทำโครงการใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อป้องกันปัญหา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา(2549, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ให้สถานศึกษามี การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ต้องดำเนินงาน ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
3. การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา
5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 48) กล่าวถึง การกิจการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร/ตำรา วิธีการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการศึกษ)
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา
3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
7. จัดให้มีการรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
8. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภารกิจของการประกันคุณภาพภายใน ที่สถานศึกษาต้อง ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ครอบคลุมสอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่ครอบคลุมการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
6. จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

พฤติกรรมผู้นำ

1. ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

นักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ ดังนี้

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพฤติกรรมผู้นำแต่ละองค์การหรือหน่วยงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไป ตามบุคลิกภาพของผู้บริหารหรือสภาพแวดล้อมของสถานการณ่นั้น

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 40) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบของการแสดงคุณลักษณะที่รับรู้โดยบุคคลหนึ่งในการพยายามสร้างอิทธิพลต่อสมาชิก พฤติกรรมผู้นำเป็นบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับงานและความสัมพันธ์กับบุคคล

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลขณะที่ทำการสั่งการต่อกิจกรรมต่างๆกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพิศ สุขปัญญา (2549, หน้า 22) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้นำนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 816) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึงการกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรูสึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

สมิธ (Smith, 1983, pp.427-452) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติที่แสดงออกในคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความฉลาดและมีไหวพริบ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความสามารถในการจูงใจ
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้จับไวทันทั่วทั้งที่
6. มีความรู้รอบ
7. มีความรับผิดชอบและตื่นตัวอยู่เสมอ
8. มีความสุขภาพเมตตากรุณาและมีความเห็นใจผู้อื่น
9. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม
10. มีความสามารถที่จะสอนงานผู้อื่นได้
11. มีความศรัทธาต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน
12. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน

ริชาร์ด, และแองเกิล (Richard, & Engle, 1986, pp.199 – 215) ให้ความหมาย พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและ สร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

อิมเมีการ์ท (Immegart, 1988, pp. 257-259) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีจุดเด่นในเรื่องของความฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีระดับความสามารถ ในการทำงานสูงกว่าคนทั่ว ๆ ไป

จากที่กล่าวมาข้างสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำ หรือการ ดำเนินงานของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตนเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นประสบผลสำเร็จ ตลอดจนสามารถที่จะประสานงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

นักวิชาการที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นการปฏิบัติ ตนของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มมากที่สุดและสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนั้นเป็น ผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

ประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 4) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าการแสดง พฤติกรรมผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การโดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะสามารถ บ่งบอกถึงการที่ผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและทันต่อเหตุการณ์ในทุก ๆ ด้าน

ปรียาพันธ์ ปิยะอนันต์ (2546, หน้า 13) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนว ทางการบริหารงานที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายให้สำเร็จ อย่างเต็มใจและร่วมมือเป็น อย่างดี ทั้งนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ความรู้ ความสามารถทำให้ตนเองมีความน่าเชื่อถือและทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจ

2. ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี

3. ต้องเข้าใจคน

4. ต้องมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่ ผู้นำ หรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ของ องค์การ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ในประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

อภิชาติ นามมุงคุณ (2550, หน้า 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกใน

องค์การ พฤติกรรมผู้นำ ล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์การในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์การผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผล มีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์ และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในองค์การจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ มีดังนี้

1. ผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดทิศทางการทำงานไปข้างหน้าให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
3. ผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การทำให้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

นักวิชาการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ไว้ดังนี้

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ ยูคัล (Yuki) จะมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบัน ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การ หรือสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำจะต้องเน้นงานเน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลงให้กับสถานการณ์ทั้งนี้ ยูคัล (Yuki) ได้พัฒนากรอบพฤติกรรมผู้นำที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (task – oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงาน บทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผน การจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การที่เน้นความสำคัญและความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงาน รวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (relation-oriented behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคลเพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย

3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (change-oriented behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการ

ทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมาย หลักการนโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการร่วมมือในการสนับสนุน และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจากการได้รับข้อมูลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เลวิน, ลิพพิทท์, และไวท์ (Lewin, Lippitt, & White, 1958, pp.296-303) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแบบของผู้นำ มี 3 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic leaders) เป็นลักษณะผู้นำที่ยึดถืออำนาจเป็นสำคัญ เชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เน้นสมรรถภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ผู้นำ

2. แบบเสรีนิยม (free – rein leaders) เป็นผู้นำที่มีการใช้อำนาจน้อยมากและไม่ยึดถือหลักหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ผู้นำที่ถืออำนาจของกลุ่มเป็นสำคัญ การบริหารงานกระทำในนามของกลุ่ม เน้นความเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ลิเคิร์ต (Likert, 1961, p.7) ได้ศึกษาแบบของการเป็นผู้นำในกิจการอุตสาหกรรมบริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากทวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ แล้วได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนงาน (employee centered) ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายการปฏิบัติ และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (production centered) มุ่งเน้นการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการจูงใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

เบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton, 1964, p.11) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านคน (concern for people) หมายถึง การที่ผู้นำเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ต่อเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านผลผลิต (concern for product) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน โดยในการปฏิบัติงานจะไม่ชอบให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่มอบหมายโดยยึดผลของงานเป็นสำคัญ

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp.26-27) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (contingency theory) มีหลักการว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหรือขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะ หรือ

ลักษณะเฉพาะตัว ระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (task-oriented leadership) เป้าหมายสูงสุดคือ ผลสำเร็จของงาน

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (relationship – oriented leadership) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้นำ (leadership style) กับสถานการณ์ (situation) แบบที่ควบคุมสถานการณ์ (situation control) ของพิตเลอร์ประกอบด้วยแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน (Leader memberrelations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด

2.2 ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด

2.3 อำนาจในตำแหน่ง (position power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัล หรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

แฮร์ส และเดสเลอร์(House &, Dessler, 1974, pp.321 – 339) ได้อธิบายทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (path-goal theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน มาร์ติน จี.อีเวนส์ (Martin G.Evans)และโรเบิร์ต เจ.เฮาส์ (Robert J. House) ได้ขยายความและทำให้ส่วนของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น โดยมีทฤษฎีความคาดหวังของการ จูงใจ (expectancy theory of motivation) การสร้างแนวความคิดนี้ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำจะต้องจูงใจด้านรางวัล และกำจัดอุปสรรคที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมผู้นำ (leader behavior) ขึ้นกับสถานการณ์ ผู้นำจะยอมรับพฤติกรรมผู้นำ 4 ประการ คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำโดยมุ่งที่ความสำเร็จ

เบอร์น (Burns, 1978, p. 4) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีดังนี้

1.การมีความเสน่ห์(charisma) ซึ่งอธิบายว่า ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าเป็นผู้นำโดยเสน่ห์ มีดังนี้ 1) ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดของผู้นำ 2) ผู้ตามมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ 3) ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย 4) ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ 5) ผู้ตามเต็มใจเชื่อฟังผู้นำ 6) ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจของสถานศึกษา 7) ผู้ตามมีเป้าหมายสูงในการปฏิบัติงาน และ 8) ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้สำเร็จ

2. การตลใจ (inspiration) การตลใจมีความใกล้ชิดกับความเส่นหา เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่ ในอนาคตถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นวิธีการกระตุ้นให้มีการใช้ปัญญา โดยที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็นผู้สร้างเงื่อนไขให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาวด้วยปัญญา ซึ่งเป็นวิธีการอย่างใหม่ด้วยการกระตุ้นการสร้างระบบความคิดให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาวอย่างสร้างสรรค์

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (individualized consideration) เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ในลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลถึงความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) มุ่งสัมพันธ์แบบเน้นกลุ่ม และ 2) มุ่งสัมพันธ์แบบรายบุคคล

คูเนอร์, และเลวิส (Kuhner, & Lawis, 1987, p.469) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้กันและกัน และต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทน นั่นคือ ผู้บริหารจะให้อะไรบางอย่างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน และจากการวิจัยของเบสส์ (Bass) พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 407- 408) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ซึ่งได้มีการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พฤติกรรมเส้นทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดความต้องการความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชานบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติด้วยแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จการให้รางวัลและการลงโทษต่าง ๆ นำไปสู่ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้พฤติกรรมที่สร้างความชัดเจนนำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

2. พฤติกรรมผู้นำ ที่สร้างความสำเร็จเป็นพฤติกรรมที่มุ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ และติดตามควบคุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งต้องเน้นตามเป้าหมายของงาน

3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุนเป็นการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงาน คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจ พฤติกรรมนี้ต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่อันตรายมีความเครียดและสับสนข้อเสนอคือ เมื่อมีความพึงพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียดหรือสับสนแล้ว พฤติกรรมด้านสนับสนุนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมผู้นำที่ยืดค่านิยม เป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้พฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมตามวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์อาจมีผลกระทบต่อสถานภาพเดิมของผู้ปฏิบัติงานได้จึงอาจทำให้ลดความมั่นใจและความภูมิใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซึ่งเป็นข้อที่ควรระวังด้วย

5. พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยน มีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติงานโดยมีสิ่งตอบแทน เช่น รางวัล คำชมเชย เป็นการแลกเปลี่ยน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ สรุปได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (path-goal theory) ของเฮ้าส์และเดสเลอร์ (House & Dessler) เชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ 4 ประการ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเฮ้าส์ และเดสเลอร์ (House & Dessler)

1. พฤติกรรมแบบสั่งการ

1.1 ความหมายของพฤติกรรมแบบสั่งการ

นักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมแบบสั่งการ ไว้ดังนี้
 บุกูช่วย คิริเกช (2540, หน้า 227) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่คาดหวังอะไรไว้ จะเตรียมคำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการที่ต้องใช้จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในฐานะของผู้นำ

เกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 34) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติโดยมีการจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมาย มีการกำหนดตารางและมาตรฐานการทำงานเฉพาะของงาน การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นการเฉพาะ และโดยที่ผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขในการทำงานได้น้อยมาก

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 48) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่จะให้ผู้ตามรู้ถึงความคาดหวัง ให้ทิศทางว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร ให้กำหนดการเกี่ยวกับงานที่จะต้องทำให้และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน ไม่โลเลหรือคลุมเครือ และให้ทุกคนเข้าใจตรงกันอย่างกระจ่างชัดเจน

วิเชียร วิทโยดม (2548, หน้า 79) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การแนะนำพนักงานว่าอะไรควรจะทำและบอก

กับพนักงานถึงวิธีที่ควรจะทำมีการสั่งการให้ทำตามตารางการทำงานและรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน

สฺประวิทย์ สุนตะคุ้ย (2548, หน้า 63-64) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่บอกพนักงานถึงวิธีที่ควรทำโดยจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมาย พฤติกรรมนี้คล้ายกับการกำหนดโครงสร้างที่เริ่มจากตัวของผู้นับปฏิบัติงานเองเป็นหลัก (initiating structure) และมีการมุ่งที่งาน (task orientation)

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่มเสนอแนะสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบ การสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ ตรวจสอบ กำกับ และติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

เฮอร์เซย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1982, p.109) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งมั่นสูง จะรวมถึงการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานควรจะทำให้สำเร็จ

เลวิน (Lewin, 1946, p.47) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่ใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดตัวเองเป็นสำคัญ เป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงแต่เพียงผู้เดียว ทุกอย่างออกจากตัวผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายหรือวิธีการนำมา ปฏิบัติงาน ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไร ที่ไหน ทำเมื่อไร ผู้นำจะเป็นผู้สั่งการให้ ผู้นับปฏิบัติงานนำไปปฏิบัติ ผู้นำประเภทนี้ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตามทันทีที่ได้รับคำสั่ง

แฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-98) กล่าวว่าพฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่บอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ต้องทำ กำหนดตารางเวลาของการทำงานที่ เฉพาะเจาะจง บอกถึงผลสำเร็จของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าพฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บอกถึงขั้นตอนวิธีการทำงาน อย่างละเอียด ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานให้เสร็จ โดยผู้นำจะกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ

นักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุก (2545, หน้า 45) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือเป็น ผู้นำที่เน้นงาน จะวางแผนการทำงาน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระบุแนวทางการทำงาน และเป้าหมายของงาน รวมทั้งแจ้ง ผู้นับปฏิบัติงานถึงความคาดหวังของผู้นำจากผู้นับปฏิบัติงาน

ฐิตยา เรือนพะการ (2546, หน้า 22) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือเป็นการปฏิบัติโดยมีการจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมาย มีการกำหนดตารางและมาตรฐานการทำงานเฉพาะของงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งความสำเร็จขององค์การการจัดโครงสร้างของงาน การกำหนดคุณลักษณะของงาน การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นการเฉพาะ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 47) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือผู้นำแบบนี้จะบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจนว่า ต้องการผลงานอย่างไร บอกขั้นตอนและวิธีทำงานอย่างละเอียด กำหนดตารางเวลาการทำงานอย่างเคร่งครัด กำหนดมาตรฐานงานที่ต้องการอย่างชัดเจน

กนกอร สมปราชญ์ (2546, หน้า 222- 223) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือพฤติกรรมผู้นำที่มอบงานเฉพาะอย่างให้กับผู้ตาม อธิบายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ การทำให้กระจ่างชัดเกี่ยวกับความคาดหวังในผลงานของผู้ตามทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การตั้งเป้าหมายแก่ผู้ตาม การวางแผนและการร่วมมือในการทำงานของผู้ตาม และการสร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการขึ้นมาเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามลักษณะของผู้นำชนิดนี้เป็นที่ทราบกันว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน

สุพานี สุษฎฐ์วานิช (2549, หน้า 313) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือจะบอกหรือสั่งเป้าหมายที่ต้องการ บอกแนวทางที่ต้องทำ บอกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรืออาจจะแสดงให้เห็นว่าต้องทำอะไรอย่างไร

สุริยะ เจียมประชนารากร (2549, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือพฤติกรรมที่แสดงให้ทราบถึงความคาดหวัง การชี้แนะและกำหนดทิศทาง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการ

ทองใบ สุดซารี (2551, หน้า 62) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ มีลักษณะสำคัญ คือ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์การ 2) เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ 3) กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม

อีแวนส์ (Evans, 1970, pp.277-298) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือผู้นำที่กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางที่ชัดเจนของผลการดำเนินงาน กำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน

เฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือ กำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

อาเรียน, และทิฟู (Arian, & Tipu, 2008, pp.274-285) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ คือ ผู้นำกำหนดกฎระเบียบ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานฝ่ายเดียว บอกรบอบบาทของพนักงาน ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าลักษณะพฤติกรรมแบบสั่งการ เป็นดังนี้

1. กำหนดเวลาผลสำเร็จการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. กำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างละเอียด
3. กำหนดมาตรฐานการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
4. แจ้งกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
5. กำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่มไว้อย่างชัดเจน
6. มุ่งเน้นผลผลิตและประสิทธิภาพงานเป็นสำคัญ
7. เข้าควบคุม สั่งการให้ผลงานมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์
8. การตัดสินใจในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

2. พฤติกรรมแบบสนับสนุน

2.1 ความหมายของพฤติกรรมแบบสนับสนุน

นักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมแบบสนับสนุน ไว้ดังนี้

เกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 34) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงาน และพยายามสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน รวมทั้งการสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร โดยจะเปิดโอกาสให้สมาชิกปฏิบัติงานสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดแนวทางให้แก่สมาชิกเป็นพฤติกรรมของผู้หน้าที่แสดงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในด้านการยอมรับความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม การเอื้ออาทร มีความห่วงใยต่อปัญหา มีการรับฟังปัญหา มีการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหาร

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 48) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่จะพยายามทำทุกสิ่งเพื่อที่จะให้การทำงานมีความเพลิดเพลิน น่าพอใจมากขึ้น ปฏิบัติต่อลูกน้องในฐานะสมาชิกที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความเป็นเพื่อนที่ดีกับลูกน้อง และเปิดประตูต้อนรับให้ทุกคนเข้าถึงผู้นำได้ รวมทั้งแสดงความสนใจ ห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของลูกน้อง

วิเชียร วิทยอุดม (2548, หน้า 79) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นถึงความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

สุประวีร์ สุนตะคุ้ย (2548, หน้า 63-64) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นหรือต้องการให้พนักงานมีโอกาสสร้างผลลัพธ์ของงาน

ในสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คล้ายกับพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น (consideration behavior) และการมุ่งสัมพันธ์ (orientation)

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 12) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึงพฤติกรรมที่สามารถเข้าใจได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตร ให้ความรู้และความหวังใจเป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

เฮอร์เชิ์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1972,p.169) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูง มีการกำหนดทิศทางการทำงานสนับสนุนความต้องการของพนักงานแต่จะมีการชักจูงพนักงานด้วยการขายความคิดให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ก่อนการตัดสินใจ

เลวิน (Lewin,1970, p.47) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจะคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพ

เฮ้าส์,และเดสเลอร์ (House, & Dessler,1974, pp.81-97) กล่าวว่าพฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ความเสมอภาคและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นมิตรเข้าถึงได้ง่าย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าพฤติกรรมแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน แสดงความสนใจ ห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของลูกน้องเป็นมิตรและใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน

นักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมแบบสนับสนุน ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2545, หน้า 45) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน จะ เป็นผู้นำที่คำนึงถึงสถานภาพ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน จึงดำเนินการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติพอใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี

กนกอร สมปราชญ์ (2546, หน้า 222- 223) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน จะ เป็นผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเอาใจใส่ การให้ความสะดวกสบาย การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ตาม พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตากรุณา และเจตคติในการเข้าใจเกี่ยวกับตัวของผู้ตาม

ฐิติยา เรือนนะการ (2546, หน้า 22) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน จะมีลักษณะที่ให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงาน และพยายามสร้างความ

เป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน รวมทั้งการสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร โดยจะเปิดโอกาสให้สมาชิกปฏิบัติงานสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดแนวทางให้แก่สมาชิกเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในด้านการยอมรับ ความรู้สึกความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม การเอื้ออาทร มีความห่วงใยต่อปัญหา มีการรับฟังปัญหา มีการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหาร

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 47) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ทำให้งานนำรีนรมย์ขึ้นด้วยการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง เหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน สนใจความเป็นไปและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพานี สฤษฐวานิช (2549, หน้า 313) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเปิดเผย และอบอุ่นในการสนับสนุน ห่วงใยลูกน้อง สนใจความต้องการ สร้างบรรยากาศของความร่วมมือเป็นกันเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนลูกน้อง ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างดีและเท่าเทียมกัน

สุริยะ เจียมประชาชนรากร (2549, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมที่แสดงความห่วงใยสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศของความ เป็นมิตรในการทำงาน

ทองใบ สุตซารี (2551, หน้า 62) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญ คือ 1) ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร 2) ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน 3) เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย 4) แสดงให้เห็นความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

เฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน คือ ผู้นำที่อำนวยความสะดวก และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนทางจิตใจ แสดงความห่วงใยสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าลักษณะพฤติกรรมแบบสนับสนุน เป็นดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการทำงาน
2. สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
3. ใส่ใจในสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานอยู่เสมอ
5. มีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อบุคลากรสถานศึกษาอย่างจริงใจ
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเต็มความรู้ความสามารถ

3. พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายของพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 228) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสาระสำคัญในความสัมพันธ์ของงาน ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น และจะพยายามใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

เกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 34) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ให้คำปรึกษาแก่พนักงานส่งเสริมการค้นหาคำคิดและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเสนอข้อมูลความคิดและปัญหาให้สมาชิกได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 47) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรึกษาหารือและใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 48) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถทำให้ลูกน้องมีใจให้กับการร่วมตัดสินใจ ผู้นำจะปรึกษาลูกน้องและขอให้ลูกน้องเสนอแนะ รวมทั้งนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างจริงจังและจริงจัง

วิเชียร วิทญอุตม (2548, หน้า 79) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้การปรึกษากับพนักงานและค้นหาหรือรวบรวมข้อเสนอแนะก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

สุประวิทย์ สุนตะคุย (2548, หน้า 63-64) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มีการแนะนำกับพนักงาน การค้นหาคำคิดและการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน

เฮอร์เช่, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1972, p.169) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะนำและการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงาน มีการใช้ข้อมูล และมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

เลวิน (Lewin, 1970, p.47) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะความคิดเห็นที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำแบบนี้เน้นการตัดสินใจโดยกลุ่มยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ให้กำหนดวิธีทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานร่วมกันเน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

เฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ปรึกษาและพิจารณาความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจและดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ให้กำหนดวิธีทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานร่วมกันเน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

3.2 ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุก(2545, หน้า 45) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมผู้นำที่มีกับปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการตัดสินใจ

ฐิตียา เรือนนระการ (2546, หน้า22) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม คือพฤติกรรมที่ผู้นำที่ให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ส่งเสริมการค้นหาคำคิดและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเสนอข้อมูลความคิดและปัญหาให้สมาชิกได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2549, หน้า 4 - 8) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม จะมีลักษณะของการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์กร เช่น การแจ้งและแสดงความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 313) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม จะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น ให้คำแนะนำในการตัดสินใจ

สุริยะ เจียมประชนารากร (2549, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดเห็นและเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดเห็นและเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบในการตัดสินใจ

ทองใบ สุดซารี (2551, หน้า 63) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะสำคัญ คือ 1) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรึกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆก่อนการตัดสินใจ

อีแวนส์ (Evans,1970, pp.277-298) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม คือ มีลักษณะของพฤติกรรมที่ให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งปันอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่ม

แฮร์ส, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่ให้คำปรึกษา แนะนำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการตัดสินใจ

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1986, pp.532-545) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมผู้นำที่ให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ข้อเสนอแนะก่อนที่ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าลักษณะพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นดังนี้

1. ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีการตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน

3. ค้นหา รวบรวมข้อเสนอแนะก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะให้กำลังใจ

5. ส่งเสริมการทำงานเป็นคณะ ทำงานร่วมกลุ่มและสังสรรค์กับคณะครูเสมอ

6. มีการประชุมร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ

4.1 ความหมายของพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ไว้ดังนี้

เกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 34) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มุ่งความสำเร็จจะทำการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 48) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึงพฤติกรรมที่จะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย คาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด นอกจากนั้นยังเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างหนักแน่นต่อการรักษามาตรฐานสูงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 79) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึงพฤติกรรมที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูง โดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆที่ได้กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

สุประวิทย์ สุนตะคุ้ย (2548, หน้า 63-64) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 12) กล่าวถึงพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่

ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

เรตติน (Reddin, 1974, p.136) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำที่ใช้ความสัมพันธ์ด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญกว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคล จะเน้นเรื่องการวางแผน การจัดองค์การและการควบคุมมักใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการ จูงใจการทำงานด้วยการยกย่องชมเชย

เฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถทั้งในด้านการทำงาน และในการพัฒนาตนเอง กำหนดมาตรฐานระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึงพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4.2 ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2545, หน้า 45) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะเป็นผู้นำที่ตั้งเป้าหมาย ในการทำงานไว้สูง และท้าทาย เน้นการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสูง

มัลลิกา ตันสอน (2544, หน้า 182-185) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มุ่งความสำเร็จจะทำการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546, หน้า 47) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะเป็นผู้นำจะเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งบรรลุผลงานในระดับสูงสุด พยายามให้เกิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 193) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 313) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย จะช่วยลูกน้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย แสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายามของลูกน้อง

จะช่วยลูกน้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้องที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สุริยะ เจียมประชาชนรากร (2549, หน้า 46) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะมีลักษณะที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

ทองใบ สุตซารี (2551, หน้า 64) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ มีลักษณะสำคัญ คือ 1) กำหนดเป้าหมายให้เป็นการท้าทาย 2) คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เฮ้าส์, และเดสเลอร์ (House, & Dessler, 1974, pp.81-97) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ คือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงานที่ชัดเจน

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1986, pp.532-545) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ คือ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและคาดหวังกับผลของงานที่ชัดเจน กำกับติดตามการดำเนินงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน
2. แสวงหาวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
4. สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน
5. ให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
6. กำกับติดตามมาตรฐานการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กวี ครองแก้ว (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏภาคเหนือในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพด้านการมีส่วนร่วม และด้านการวางแผนของสถาบันราชภัฏภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านเดียวที่มีค่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอาจารย์ผู้สอน และ 3) ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการวางแผน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏภาคเหนือ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้งหมด 5 ด้าน มีค่าเป็นบวก อย่างเป็นทางการเป็นนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .664 – .912 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

วิจลน์ โกษาแสง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

พิเชษฐ์ วายูวรรณ (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชัชวาล หนองนา (2550, หน้า 77 - 83) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่นทั้งในเชิงแนวคิดเชิงตรวจสอบยืนยันอยู่ เชิงสัญลักษณ์ และเชิงปฏิบัติอยู่ระดับมาก ส่วนปัญหาการใช้ผลการประเมินและด้านคุณลักษณะของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ในระดับมากโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกันในแต่ละรูปแบบ แต่มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกแตกต่างกันมีสภาพปัจจุบันการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกันทั้งในด้านรูปแบบ ด้านปัญหาและด้านพัฒนาการของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

สุพิษ จัยกลาง (2550,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกตามแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบบอกกล่าว แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม

ทิพย์สุดา ศิลปะ (2551, หน้า 90-93) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าจากผลการศึกษาโดยรวมของประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.73 “ผู้บริหารมีความสามารถและการตัดสินใจในการเอาชนะอุปสรรคใดๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา” ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3.62 คือ “ผู้บริหารมีมาตรฐานที่ชัดเจนในอันที่จะได้รับรางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมายในการประกันคุณภาพการศึกษา”

2. ปัจจัยด้านการประเมินและนำผลไปใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.10 “ท่านรู้สึกว่าการดำเนินการจัดการเรียนการสอนยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก” ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3.32 คือ “มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงแก้ไขในระบบเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหานั้นขึ้นอีก” ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.70 “บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน” ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3.12 คือ “มหาวิทยาลัย ฯ มีการประเมินการเรียนรู้อันของบุคลากรผู้เข้าร่วมการประชุมอบรมหรือสัมมนา” ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.59 “มีการร่วมมือกันระหว่างวิทยาเขตในมหาวิทยาลัยฯ อย่างต่อเนื่อง” ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3.10 คือ “ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างไร” ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยด้านนโยบาย วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.53 “มหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ระยะยาว” ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3.05 คือ “มหาวิทยาลัยฯ มีการวางแผนกลยุทธ์กำหนดนโยบายในการทำงานไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร” ในระดับปานกลาง

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนส่วนงานรับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 “มหาวิทยาลัยฯ มีโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม/ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภาระงาน” ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 2.94 คือ “มหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา”

7. ปัจจัยด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.88 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.03 “มหาวิทยาลัยฯ มีการเตรียมสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งคู่มือและเอกสาร ประกอบการประชุม อบรมหรือ สัมมนาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา” ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 2.73 คือ “มหาวิทยาลัยฯ มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษา”

8. ปัจจัยด้านงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.88 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.03 “มหาวิทยาลัยฯ ให้การศึกษากับผู้เรียนได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มงบประมาณ” ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 2.73 คือ “มหาวิทยาลัยฯ มีงบประมาณในการดำเนินงานด้านประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเพียงพอ”

9. ปัจจัยปัจจัยด้านข้อมูลสารสนเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.87 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.91 “มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเพียงพอที่ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา” ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 2.82

สมหวัง อาลัยญาติ (2551, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คิงส์(King, 1990, p.98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษาจำนวน 208 คนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย ใช้เครื่องมือ MLQ ของBass ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย

บั๊ก (Bugg, 2000, p. 271-A) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องการประกันคุณภาพและแผนพัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า 1) ก่อนจะมีการประกันคุณภาพและการวางแผนโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียน ไม่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 2) โรงเรียนในชนบทสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากกระบวนการประกันคุณภาพให้เป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาโครงสร้างการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีรูปแบบแต่โรงเรียนในเมืองไม่สามารถจะประสบความสำเร็จตามขั้นตอนนี้ได้ 3) ผลกระทบทางบวกของการประกันคุณภาพ คือ เทคนิคการสอนที่ใช้ประโยชน์ได้ทั้ง 2 โรงเรียน 4) การประกันคุณภาพปรากฏว่าประสบความสำเร็จในการชี้แนะประเด็นการพัฒนา แต่มีข้อโต้แย้งการจัดตั้งนี้อาจจะล้มเหลวในการจัดโรงเรียนซึ่งมีโครงสร้างที่อาจมีปัญหา 5) กรอบของการประกันคุณภาพมีศักยภาพที่ช่วยเหลือโรงเรียนที่จะยึดเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป อย่างไรก็ตามตัวแปรที่หายไป อาทิ ภาวะผู้นำ และทรัพยากรด้านการเงิน กระบวนการนี้ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ฮาร์เปอร์ (Harper,2000, p.41-A) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุงการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐอิลลินอยส์ ซึ่งเป็นกรอบงานสำหรับการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนที่มีความหมายในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐ และได้ศึกษาเพื่อกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างทีมการสอนแบบสหวิทยาการกับทีมการวางแผนปรับปรุงการศึกษาทั้งในโรงเรียน ดำเนินการศึกษาเป็น 3 ระยะ ระยะแรกเริ่มต้นด้วยการพัฒนากลยุทธ์

การสัมมนาตัวอย่างที่อิงเกณฑ์ และสิ้นสุดลงด้วยการประชุมกับผู้บริหารแต่ละโรงเรียน ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลภูมิหลังของแต่ละโรงเรียนได้แก่แผนการปรับปรุงโรงเรียนนั้ตรภายในโรงเรียน รายงานการประเมินภายในและรายงานการประเมินภายนอก ระยะที่ 3 ใช้เวลา 4 วัน ทำงานภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละภาคเรียน จาก 2 โรงเรียน การสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารจำนวน 21 คน สมาชิกทีมประเมินภายในและสมาชิกทีมสหวิทยาการผู้บริหารแต่ละคนเป็นสมาชิกสำคัญของคณะครูที่ได้รับการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเทป เอกสารเพิ่มเติมเก็บรวบรวมจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียนผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุงการศึกษาใช้ได้สำหรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการวางแผนของทีม และกระบวนการวางแผนของทีมทั้ง 2 โรงเรียน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้มีส่วนร่วมของครูสูงขึ้น และการมีส่วนร่วมของคณะครูในการริเริ่มการปรับปรุงโรงเรียนมากขึ้น

อะเทรีย (Atria, 2000, p.254-A) ได้ศึกษาผลกระทบของกระบวนการประกันคุณภาพและแผนพัฒนาของมลรัฐอิลลินอยซ์ ต่อทัศนคติของครูโรงเรียนในการทำแผนพัฒนาโรงเรียนในเมืองรัฐชิคาโก เพื่อศึกษาถึงกระบวนการประกันคุณภาพและการวางแผนพัฒนาของรัฐอิลลินอยซ์อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรและทฤษฎี ตามทัศนคติของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ครูมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการประกันคุณภาพและแผนพัฒนาของโรงเรียนในมลรัฐอิลลินอยซ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับการประกันคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 สำหรับตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้น ได้แก่ พฤติกรรมแบบสั่งการ พฤติกรรมแบบสนับสนุน พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งส่งผลการประกันคุณภาพภายนอก ทั้ง 4 มาตรฐาน คือ การจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพภายใน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในฐานะผู้รับผิดชอบสูงสุดของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเองเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ