



การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

โดย
นางประไพ อุดมผล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

โดย
นางประไพ อุดมผล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE ADMINISTRATORS' JOB PERFORMANCE AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOLS UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2**

**By
Praphai Udomphol**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ” เสนอโดย นางประไพ อุดมผล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์
2. อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.ประคอง รัชมีแก้ว)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

...../...../.....

53252327 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประไพ อุดมผล : การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :
อ.ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ และ อ.ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. 151 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน
ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่
ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1..... 2.....

53252327 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : ADMINISTRATORS' JOB PERFORMANCE / SCHOOL EFFECTIVENESS

PRAPHAI UDOMPHOL : THE ADMINISTRATORS' JOB PERFORMANCE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. THESIS ADVISORS : MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D., SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D., 151 pp.

The purposes of this research were to find 1) the school administrators' job performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 , 2) the effectiveness of schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the school administrators' job performance affecting school effectiveness under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample used in research were 103 schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. There were 4 respondents from each school ; with the total of 412. The research instrument was a questionnaire regarding the administrators' job performance according to the professional standards of The Secretariat Office of The Teachers' Council and school effectiveness based on Hoy and Miskel's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage , arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis

The findings of the research were as follow

1. The school administrators' job performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as an individual, was found at a high level.
2. The effectiveness of schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as an individual, was found at a high level.
3. The school administrators' job performance affecting school effectiveness under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, at a .05 level of statistical significance.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature

Thesis Advisor' signature 1..... 2.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาของอาจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประคอง รัชมิแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธีระพร आयวัฒน์ ดร.สุริยะ รูปหมอก ผอ.ประสงค์ พงวรินทร์ อาจารย์พิสุจน์ ใจเที่ยงกุล และศน.สุมาลี สุธิกุล ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 30 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการศึกษาอย่างดียิ่งเสมอมา

คุณประโยชน์ของงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ นายสำราญ นางแอม แสนฉลาด ครอบครัว และครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนประสบความสำเร็จ และทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
สมมุติฐานของการวิจัย	11
ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	11
ขอบเขตของการวิจัย	17
นิยามศัพท์เฉพาะ	19
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	20
การปฏิบัติงานของผู้บริหาร	20
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ.....	20
คุณลักษณะวิชาชีพ	22
แนวคิดหลักในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร	24
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	29
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	36
ความหมายของประสิทธิผล	36
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล	38
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยในประเทศ	59
งานวิจัยต่างประเทศ.....	64

บทที่	หน้า
สรุป.....	67
3 การดำเนินการวิจัย.....	68
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	68
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	69
แผนแบบการวิจัย.....	69
ประชากร	70
กลุ่มตัวอย่าง.....	70
ผู้ให้ข้อมูล	70
ตัวแปรที่ศึกษา.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	78
สรุป.....	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	82
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	96
ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	102
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	115
การอภิปรายผล	117
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	123
บรรณานุกรม	124

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ	
รายนามผู้เชี่ยวชาญ	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ รายชื่อสถานศึกษาทดลอง	
เครื่องมือวิจัย ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	135
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย	140
ประวัติผู้วิจัย	151

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน จำแนกตามสาเหตุ ปีการศึกษา 2553	6
2 ผลการทดสอบคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553.....	7
3 ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553	8
4 ปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553.....	58
5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	71
6 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
7 คำสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม	82
8 คำสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา.....	84
9 คำสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	85
10 คำสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ.....	86

ตารางที่		หน้า
11	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	87
12	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ	88
13	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	89
14	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	90
15	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	91
16	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	92
17	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	93
18	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	94

ตารางที่	หน้า
19	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ 95
20	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม 96
21	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ 97
22	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 98
23	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงาน 99
24	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน 100
25	คำวินิจฉัยเลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป..... 101
26	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 102
27	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม 103

ตารางที่	หน้า
28	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ 105
29	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน 106
30	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงาน..... 108
31	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน 109
32	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป..... 110

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นแผนที่บูรณาการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬา กับการศึกษาทุกระดับเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศ และเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น โดยคำนึงถึงการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ ใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน¹

ปัจจุบันประเทศไทยรวมถึงประเทศต่างๆ ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ทุกประเทศจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนของตนเองให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคมไทยและสังคมโลก²

¹ ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, ความรู้ทั่วไปสำหรับนักบริหารการศึกษา (นครสวรรค์:ริมปีงพิมพ์, 2554), 53-59.

² สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : สำนักงานผลการจัดการศึกษา, 2546), 5.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 นั้น ด้วยรัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพรวมทั้งมีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงจึงกำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกชื่อว่า “คุรุสภา” มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ในการดูแลการประกอบวิชาชีพควบคุมทางการศึกษา ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ³

วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีลักษณะเป็นผู้สร้างหรือนำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่านั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเสียก่อน หากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ และสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาสถานศึกษา และนักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตลอดจนภารกิจแนวทางปฏิบัติก็จะเอื้อต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ภาพแห่งอนาคตที่วาดฝันไว้ ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานนั้นเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือของเอกชน องค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนความก้าวหน้าที่รวดเร็วทันองค์กรอื่นได้ ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์กรจึงพยายามแสวงหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานการบริหารที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันของความสำเร็จ ในการบริหารงานอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป⁴ ภารกิจของสถานศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงาน

³ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา(กรุงเทพฯ : บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด,2554),ก.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2549),15.

ต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายในการบริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหารและความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่าหากผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น และเป็นหลักประกันให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพสามารถพัฒนาสถานศึกษา และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปัญหาของการวิจัย

ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในการจัดบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเข้าถึงประชากรวัยเรียนอย่างน่าพอใจ อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาคะบวนการศึกษาที่ต้องเร่งพัฒนา ซึ่งยังมีโรงเรียนจำนวนมากไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และในด้านการบริหารจัดการที่พบว่า ยังไม่มีการกระจายอำนาจสู่โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ย ต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ทางด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้คือ

⁵ รัชพล คชชารุ่งโรจน์, โรงเรียนทันสมัย (กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์, 2548), 7.

⁶ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2551).

1. การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเฉพาะการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานและผู้รับการพัฒนา
3. การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียน
4. โรงเรียนบางแห่งมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ขาดแคลนครูที่มีวุฒิตามกลุ่มสาระการเรียนรู้สำคัญ และครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานการสอน⁷

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมระดับประเทศ พบว่ามาตรฐานด้านผู้บริหารนั้นยังไม่ได้มาตรฐานในการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และในด้านการส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ⁸ ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า สภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ได้มีการดำเนินงาน และพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล แต่การจัดการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ก็ยังพบปัญหาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษามาวิเคราะห์โดยมีข้อสรุปดังนี้

1. โรงเรียนต้องเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์
2. วิชาที่ผู้เรียนมีผลต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษาฯ

⁷ ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, ความรอบรู้ทั่วไปสำหรับนักบริหารการศึกษา (นครสวรรค์:ริมปิงพิมพ์,2554),198.

⁸ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน),ประกันคุณภาพการศึกษา(ม.ป.ท.,2548),5-13.

3. คุณภาพผู้เรียนด้านการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ควรเร่งแก้ไขในเรื่อง ความสามารถในการสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ การรักการอ่าน ความสามารถในการใช้ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ สื่อต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่

4. สำหรับคุณภาพครูนั้น ควรพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถของครูในการประเมินผลการเรียนการสอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

5. ด้านผู้บริหาร ควรส่งเสริมและจัดกิจกรรมพัฒนาการจัดการศึกษา คือ

5.1 การส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ในการบริหารจัดการ ผู้นำทางวิชาการ

5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

5.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

5.4 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

5.5 สื่อข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบันและความคล่องตัวต่อการนำมาใช้ในการตัดสินใจ

5.6 ระบบนิเทศภายใน การติดตามประเมินผลโครงการและการนำผลมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในอนาคต

5.7 กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.8 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการตรวจสอบถ่วงดุลการวางแผนการตัดสินใจที่จะกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา⁹

จากผลการประเมินทำให้เห็นว่าด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีปัญหามากซึ่งจะเห็นได้จากการสรุปผลการประเมินสมศ.ข้อ 5 โดยสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของ

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ,รายงานการรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)(ม.ป.ท., 2552)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน

ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น นับตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการวัดและประเมินผลการศึกษาสู่สถานศึกษา การประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนในระดับการเรียนการสอน การตัดสินได้ / ตก และการอนุมัติการสำเร็จการศึกษา เป็นอำนาจของสถานศึกษา แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนจะใช้หลักสูตรการศึกษาเดียวทั่วประเทศ แต่มีความหลากหลายในรูปแบบของการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการจัดให้มีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เป็นต้นมา ผลการประเมินที่ได้้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาในภาพรวมแล้ว ยังเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา¹⁰

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2553 ที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลายประการ อาทิเช่น

1. ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน ปีการศึกษา 2553 นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ออกกลางคัน รวมทั้งสิ้น 277 คนจากจำนวนนักเรียนทั้งหมด 25,659 คน จำแนกตามสาเหตุที่ทำให้นักเรียนออกกลางคัน¹¹ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน จำแนกตามสาเหตุ ปีการศึกษา 2553

สาเหตุของการออกกลางคัน	จำนวนนักเรียนออกกลางคัน (คน)
1. ฐานะยากจน	10
2. มีปัญหาครอบครัว	20
3. สมรสแล้ว	26
4. มีปัญหาในการปรับตัว	8
5. ต้องคดี / ถูกจับ	1

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547 (กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2547), ก.

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2553 (สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนโยบายและแผน, 2553), 30.

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สาเหตุของการออกกลางคัน	จำนวนนักเรียนออกกลางคัน (คน)
6. เจ็บป่วย / อุบัติเหตุ	3
7. อพยพตามผู้ปกครอง	87
8. หาเลี้ยงครอบครัว	12
9. กรณีอื่น ๆ	110
รวม	227

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2553 (สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนโยบายและแผน, 2553),30.

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) รายวิชาภาษาไทย สังคมศึกษาฯ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ดังตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553

รายวิชา	ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	29.58	31.22
สังคมศึกษา ฯ	46.07	47.07
ภาษาอังกฤษ	15.07	20.99
คณิตศาสตร์	34.01	34.85
วิทยาศาสตร์	40.10	41.56

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, การรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553, (สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2553),13.

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทุกรายวิชามีคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 และต่ำกว่าระดับประเทศ

ตารางที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553

รายวิชา	ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	42.49	40.28
สังคมศึกษา ฯ	40.46	40.85
ภาษาอังกฤษ	13.41	16.19
คณิตศาสตร์	22.64	24.18
วิทยาศาสตร์	28.12	29.17

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, การรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553, (สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2553),13.

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ในปีการศึกษา 2553 ผลสัมฤทธิ์ทุกรายวิชามีคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50

จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการประเมินทุกกลุ่มสาระมีค่าเฉลี่ยร้อยละในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการประเมินในครั้งนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบมาตรฐานการเรียนรู้ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ หรือมีผลการประเมินต่ำ หาสาเหตุที่ส่งผลให้ผลการประเมินต่ำ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้หากเข้าถึงสภาพ

ปัญหาที่แท้จริง การสร้างความตระหนักกับผิชอบ การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปศึกษาหาสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน วิชาที่ต่ำแล้วนำไปกำหนดเป็นแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พร้อมทั้งพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไปพร้อมกัน เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ทางด้านประสิทธิผลของสถานศึกษายังกล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูในปัจจุบัน ไว้ดังนี้

1. เงินเดือนครูต่ำ เป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุ ให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู
2. วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม เงินเดือนน้อยฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมี ฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักถือว่าเป็น “งาน” ไม่ใช่ “อาชีพ” ในวิชาชีพครูเองฐานะของ ครูประเภทต่าง ๆ ก็ไม่เท่าเทียมกัน
3. คุณภาพการสอนลดลง เนื่องจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจงานคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาด แรงกระตุ้นให้สอนได้ดี ครูมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี
4. ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ครูมักจะต้องช่วย ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ นอกจากนี้ครูยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา พยาบาล สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้ ค่าตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงาน
5. ครูลาออกจากวิชาชีพครูเป็นจำนวนมาก ทุกปีมีครูลาออกไปทำอาชีพอื่นหลายคน เนื่องจากต้องการรายได้สูงขึ้น ไม่พอใจกับงานสอนและรู้สึกว่าตนมีฐานะทางสังคมต่ำ และไม่ ค่อยมีเกียรติ หรืออาจเบื่อการเมืองในวงการศึกษา
6. ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหา สืบเนื่อง จากการฝึกหัดครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ
7. การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ทำให้ครูขาด แรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น
8. กระบวนการศึกษาวิชาการมักจะมีการจัดทำหลักสูตรแกนกลาง ทุกโรงเรียนต้องใช้ หลักสูตรแกนกลาง ครูต้องสอนตามหลักสูตรเดียวกัน โดยที่นักเรียนมาจากที่ที่แตกต่างกัน

9. มีโรงเรียนขอคนิยมในกลุ่มครู เนื่องจากครูไม่อยากไปสอนในโรงเรียนในถิ่นยากจนหรือโรงเรียนชนบท ทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีการเรียนการสอนที่ขาดคุณภาพ

10. การเมืองและระบบพวกพ้องมีส่วนกำหนดประเภทงานของครู ถึงแม้จะมีระบบการคัดเลือกครูอย่างเป็นทางการ แต่บุคคลที่ทำงานดี ๆ มักจะต้องมีพวกพ้องหรือต้องรู้จักกับผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมือง

11. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูเกิดขึ้นช้ามาก จะต้องรอให้ศิษย์ของตนได้ทำงานเจริญก้าวหน้าเสียก่อน ครูจึงรู้สึกภูมิใจ

12. ครูมีเจตคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู ครูไม่ค่อยพอใจในวิชาชีพ เพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนไม่ดี¹²

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูมีน้อยลงมากจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขาดคุณภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น ทั้งเป็นหลักประกันให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิผล นอกจากนี้สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบคำถามดังกล่าวได้อย่างชัดเจนผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

¹²คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู (กรุงเทพฯ : กศส, 2542), 9-10.

2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. เพื่อทราบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องและสนองต่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อหาคำตอบสำหรับงานวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย โดยอาศัยแนวทางจากทฤษฎี แนวคิด หลักการและผลงานของนักการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานดังนี้

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ปัจจุบันแนวทางการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จจะดำเนินตามกรอบทฤษฎีเชิงระบบเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์กรในแต่ละระบบได้อย่างมีเอกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามแนวคิดของเกทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ

สภาพแวดล้อม(context)¹³ ในระบบการบริหารการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (input) เป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบเพื่อให้เกิดการทำงานต่อไป มิลตัน (Milton) ได้เสนอว่าองค์ประกอบการบริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะของบุคคล (individual characteristics) 2) ลักษณะของงาน (characteristics of the job) และ 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน (characteristics of work environment)¹⁴ การบริหารงานในทุกองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M's คือ คน (man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน เงิน (money) ได้แก่งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกส่วนขององค์กร วัสดุสิ่งของ (materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ การจัดการ (management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรโดยผู้บริหาร¹⁵

สำหรับกระบวนการ (process) เป็นตัวเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตอันประกอบด้วย การบริหาร การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน¹⁶ ซึ่งกระบวนการจะมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของระบบการบริหารและการจัดการซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางและกระบวนการในการจัดการ เพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ หรือตัวป้อนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวป้อนที่สำคัญในขั้นตอนนี้คือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่น การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศแคนาดา 1) แสดงความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ดำเนินการให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาและคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 3) ประเมินหรือจัดให้มีการประเมิน โปรแกรมการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้โดยรัฐมนตรี 4) บริหาร

¹³ Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

¹⁴ Charls R. Milton, Human Behavior in Organization (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1981), 11-12.

¹⁵ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2545), 21.

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, “การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงสถานศึกษา,” หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 5 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 2-3.

จัดการสถานศึกษา 5) ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัยของสถานศึกษา 6) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน 7) นิเทศแนะนำการประเมินผลและสร้างความก้าวหน้าให้นักเรียน 8) ประเมินครูของสถานศึกษา 9) ให้การดำเนินการตามหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับไว้ในสัญญาในการจ้างผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและสภาสถานศึกษา¹⁷ ส่วนการปฏิบัติงานในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบไปด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์¹⁸

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้มีผู้เสนอแนวคิดหลายท่านได้แก่นักคิดของ กลิคแมน (Glickman) อธิบายว่า สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับมาตรฐานที่ทดสอบ¹⁹ สำหรับเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) อธิบายถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน²⁰ สอดคล้องกับวอลช์ (Walsh) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ต้องการ หมายถึง การที่

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543), 160-165.

¹⁸ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 38-41.

¹⁹ Carl D. Glickman, Supervision of Instruction: A Developmental Approach, 2nd ed (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1990), 155.

²⁰ Thomas J. Sergiovanni, The Principalsip : A Reflective Practice Perspective, 2nd ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1991), 76.

โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน²¹ ในขณะที่ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้²² ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) หมายถึงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบของนักเรียน ศิลธรรม คะแนนสอบ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล มุมมองของครูต่อนักเรียนและโรงเรียน มุมมองของผู้ปกครองต่อนักเรียนและโรงเรียน มุมมองของชุมชนต่อนักเรียนและโรงเรียน การพัฒนาการของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจต่องาน/ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ความรู้สึกพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ 3) การขาดงาน (absenteeism) ได้แก่ อัตราการขาดงานของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารบรรยากาศขององค์กร ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน เจตคติต่องาน เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจ และแรงกระตุ้นในการทำงาน 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากระบบโรงเรียนโดยใช้เวลาเรียนไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดแต่ละช่วงชั้น โดยมีสาเหตุมาจาก ความยากจน การอพยพตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรรถ ประกอบอาชีพ หาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วย อุบัติเหตุ ต้องคดีถูกจับ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีนักเรียนย้ายสถานศึกษา 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) ได้แก่ การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรร

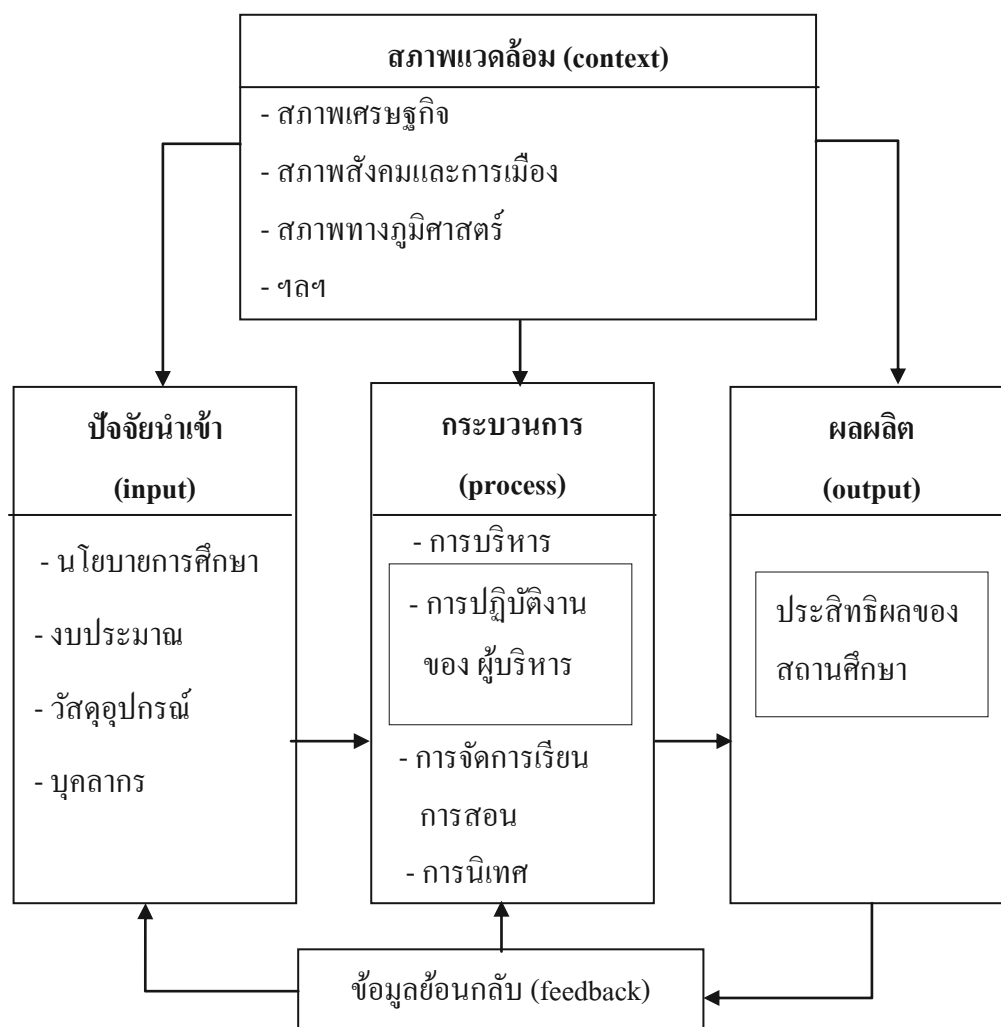
²¹ Mike Walsh, Building a Successful School. (London : Kogan Page, 1999), 235.

²² Wayne K. Hoy and Judith Ferguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools," Educational Administration Quarterly 21, 2(Spring 1985):131.

ทรัพยากรอย่างพอเพียง ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสานและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้²³

จากแนวคิดและขอบข่ายทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำแนวคิดการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ตามมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) มาเป็นขอบข่ายการวิจัย โดยสามารถนำเสนอด้
แผนภูมิที่ 1

²³ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research
and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc.,2008), 291-322.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978) , 20.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 38-41.

: Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill, Inc., 2008) ,291-322.

: จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2545), 21.

: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, “การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงสถานศึกษา,” หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 5 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 2-3.

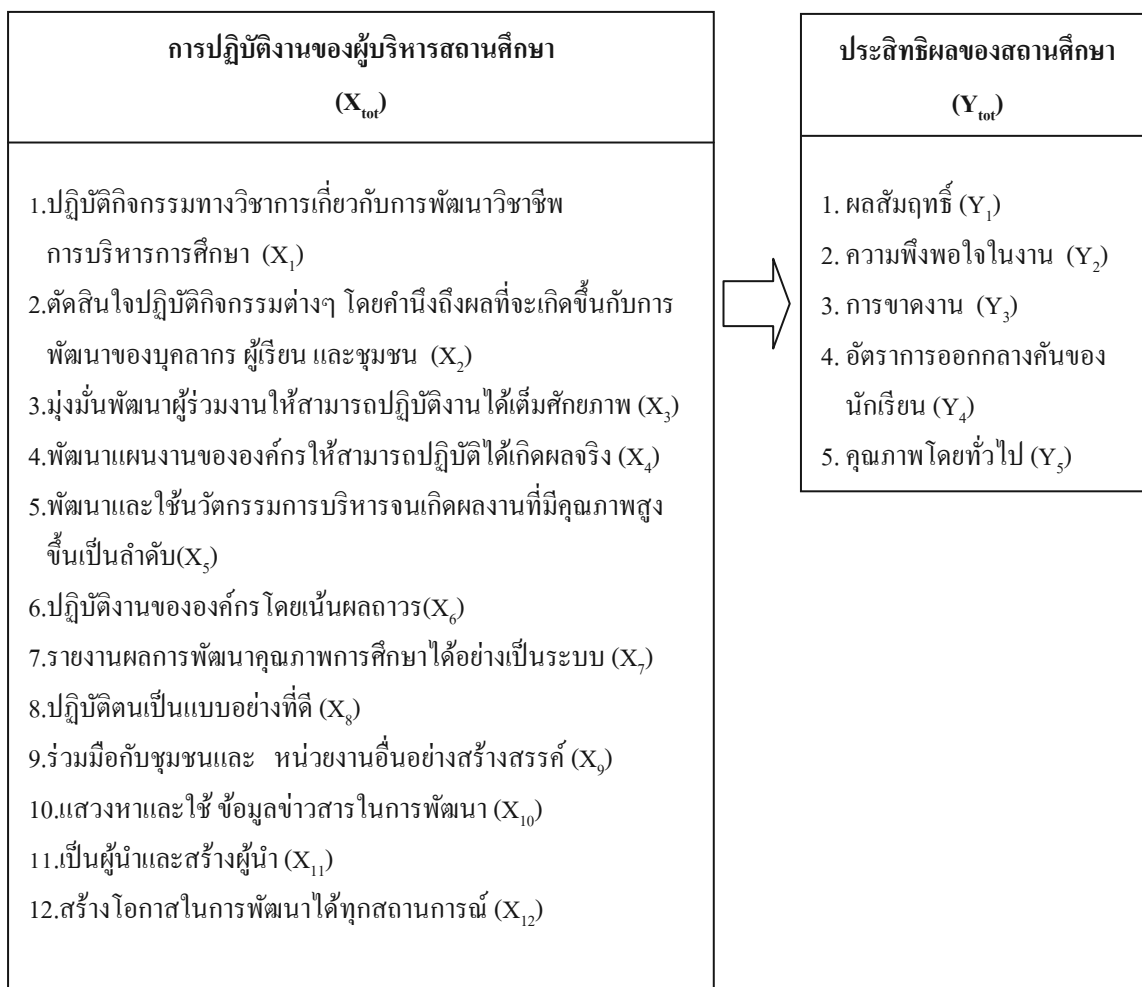
ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษา การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารในมาตรฐาน วิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบไปด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด ขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้ นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้น ผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์²⁴

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ใช้แนวคิดของ ฮอยและ มิสเกล (Hoy and Miskel) มี 5 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน(achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออก กลางคันของนักเรียน (dropout rate) 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)²⁵ ดังแสดงใน แผนภูมิที่ 2

²⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 38-41.

²⁵ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc.,2008), 291-322.



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 38-41.

: Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research
 and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc., 2008), 291-322.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ ดังนี้

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานในหน้าที่ การปฏิบัติตน การแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้วินัยธรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 หมายถึง โรงเรียนของรัฐ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขต อำเภออู่ทอง อำเภอสองพี่น้อง และอำเภอดอนเจดีย์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี วรรณกรรม แนวคิดนักการศึกษา และสาระสำคัญที่เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยเฉพาะ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมี รายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การประกอบอาชีพเป็นการปฏิบัติหน้าที่การงาน ในสังคมที่มีความซับซ้อนรูปแบบของ การประกอบวิชาชีพก็ซับซ้อนด้วย จึงมีการบัญญัติศัพท์เพื่อใช้ตามลักษณะที่แตกต่างกันไป เช่น การงาน งานอาชีพ และงานวิชาชีพ งาน (job) หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำเป็นภารกิจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นคราว ๆ การงาน (work) หมายถึง ภารกิจที่ต้องทำอยู่เสมออาจมีงานหลายอย่างทำเป็นประจำ อาชีพ (career) หมายถึง งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพเป็นภารกิจที่ต้องทำเพื่อเลี้ยงชีพ ส่วน วิชาชีพ(profession)นั้นก็เป็นอาชีพแต่เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ที่ได้ฝึกฝนมาจนเชี่ยวชาญ²⁶

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของ วิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผล ต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะ

²⁶ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2542), 148.

ให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม²⁷ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพไว้ดังนี้

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม²⁸ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง เกณฑ์ใด ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อถือ และเพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพนั้น ๆ แก่สังคมหรือผู้ใช้บริการ²⁹

คณะกรรมการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังรายละเอียดประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

²⁷สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 19.

²⁸สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 19.

²⁹สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ชุดฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 22.

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ³⁰

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

คุณลักษณะวิชาชีพ

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร อธิบายว่า การสอนมีฐานะเป็นวิชาชีพ (teaching as a profession) สาขาหนึ่งในสังคม จึงส่งผลให้มีฐานะเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพด้วยและได้สรุป คุณลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพไว้ 6 ประการคือ

1. วิชาชีพเป็นกิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้เฉพาะด้าน
2. วิชาชีพเป็นกิจการที่จำเป็น เฉพาะสาขาที่สังคมต้องการและบริการแก่สังคม
3. การประกอบกิจการของวิชาชีพนั้น อยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิชาการของศาสตร์แต่ละสาขา ที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติงานฝีมือ โดยทั่วไปจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถเฉพาะตัวของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีการถ่ายทอดเคล็ดลับวิธีการเฉพาะตัวแก่กันและกันบ้างก็ตาม แต่การประกอบวิชาชีพนั้น เป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์บนพื้นฐานของความรู้หลาย ๆ ด้านที่มีความหมายมากกว่าเคล็ดลับเพียงประการเดียว
4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพนั้น ต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้น ๆ ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร
5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น โดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพ

³⁰สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 19-20.

ในการประกอบวิชาชีพของมวลสมาชิก ศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่ และใช้ควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจ และตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง³¹

ฟูลแลน (Fullan) กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพว่าต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกสูง เป็นมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพระดับประเทศเป็นผู้กำหนด เป็นมาตรฐานที่สาธารณชนยอมรับและมั่นใจว่าถ้าสมาชิกวิชาชีพปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานดังกล่าวแล้ว ผู้รับบริการก็จะได้รับบริการที่ดี นั่นคือมาตรฐานความรู้และทักษะของสมาชิกวิชาชีพต้องสูง มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสูง และมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพต้องสูง ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพจึงต้องใช้เวลาในการเรียนหรือการฝึกอบรมยาวนานกว่าผู้ที่เรียนเพื่อประกอบอาชีพและต้องเป็นการเรียนหรือการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงด้วย

2. สมาชิกวิชาชีพจะใช้ความรู้ใดในสถานการณ์ใด สมาชิกวิชาชีพควรรู้ว่าจะถ่ายทอดความรู้และทักษะใดให้ผู้เรียนคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเมื่อใด ในสถานการณ์ใด โดยกิจกรรมหรือวิธีการใด ใช้อะไรเป็นสื่อ ใช้เครื่องมืออะไรในการตรวจวัดวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนจึงจะเรียนรู้ได้โดยง่าย นั่นก็คือผู้ประกอบวิชาชีพควรต้องรู้ความสนใจ ความถนัด พื้นฐานความรู้ และพรสวรรค์ของผู้เรียนแต่ละคน

3. สมาชิกวิชาชีพสามารถจัดการและประสานงานเพื่อให้คนอื่นเอื้อให้ตนปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมสามารถดำเนินการ ประสานงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา เอกชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการ และอื่นๆ เพื่อให้ตนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จและมีคุณภาพสูง

4. สมาชิกวิชาชีพใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ในการทำงาน สมาชิกวิชาชีพต้องเรียนรู้ พัฒนาเทคโนโลยีตลอดจนเครื่องมือ และวิธีการทำงานของตนหรือร่วมศึกษากับสมาชิกวิชาชีพคนอื่นๆ หรือสาขาอื่นอย่างต่อเนื่อง

5. สมาชิกวิชาชีพรักษาและยึดมั่นผลประโยชน์ของผู้รับบริการว่าสำคัญที่สุด

6. สมาชิกวิชาชีพได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการประกอบอาชีพตามระดับความเป็นมืออาชีพ ผู้มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญสูงกว่าย่อมได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินเดือนหรือเงินค่าวิทยฐานะสูงกว่าสมาชิกวิชาชีพที่มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญใน

³¹ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ: บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด,

การประกอบวิชาชีพด้อยกว่า³²

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยกย่อง เป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ มีมาตรฐานวิชาชีพ ควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ต้องใช้ความรู้ ต้องศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรมและการเมือง เป็นวิชาชีพที่รัฐจะต้องเข้ามาดูแล

แนวคิด หลักการในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นยุทธศาสตร์หลักในการสร้างกลไกและเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องสร้างเสริมความเข้มแข็งสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องบริหารแบบสร้างผู้นำ เน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานทุกคน อย่างแท้จริง เป็นระบบ รวมทั้งขยายผลจากกลุ่มผู้รับบริการไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวางและสังคมโดยรวม ผู้บริหารจะดำเนินงานบรรลุผลดังกล่าวข้างต้นได้ ผู้บริหารสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง โดยประเมินการปฏิบัติงานของตนเองตามเกณฑ์แต่ละข้อและพัฒนาให้สูงขึ้นทุกมาตรฐานก็ได้ชื่อว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารนอกจากจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว ยังต้องพัฒนาตนเอง คือปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนอกจากเป็นการพัฒนาวิชาชีพตนเองแล้วยังสามารถนำไปพัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครูเป็นครู ดี เก่ง มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาโดยรวม³³

³² ดิเรก พรสีมา, วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยากรย์ (กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด , 2552), 10-11.

³³ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระเรื่องการพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ , พิมพ์ครั้งที่ 1(กรุงเทพฯ:ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์บางพลัด,2545),1,18-19.

การพัฒนาวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีแนวคิดหลักการในการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่าจากผลที่ได้ศึกษาวิจัย แนวคิดควรประกอบไปด้วย 5 แนวคิด ได้แก่

1. คุณภาพของผลผลิตและประสิทธิภาพ ของกระบวนการผลิต เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ

2. การพัฒนาวิชาชีพ

3. การพัฒนาวิชาชีพ คือ การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนางาน

4. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานองค์กรหรือผู้บริการยอมรับการพัฒนาวิชาชีพจึงต้องมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่ครูต้องปฏิบัติ การประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพของผลผลิต และคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคคลทุกคน จากพื้นฐานเดิมของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง ตามแต่ละคนด้วยการค้นคว้า วิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง³⁴

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารให้สามารถคัดเลือก สรรหา คิดค้น สร้างและพัฒนาครูเพื่อให้ครูนั้นมีวิธีการจัดการเรียนการสอนมาพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่หน่วยงานหรือองค์กรยอมรับ

แนวทางในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการนับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารสถานจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ

³⁴สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครู(ม.ป.ท.,2544),73-74.

การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะย่อมจะมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ การมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม อย่างไรก็ตามการจะบริหารสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว มีแนวทางหรือเงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงดังนี้

1. รวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การบริหารแนวใหม่จำเป็นต้องบริหารจัดการและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรวบรวม จัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. วางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การวางแผนมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาและนโยบายการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน และสามารถดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งการดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มที่

3. ศึกษากฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระ ขณะเดียวกันก็รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตนอย่างเต็มที่เช่นกัน ดังนั้น เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเชิงกฎหมายและการตัดสินใจของตน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษา และทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง รวมทั้งควรมีที่ปรึกษาทางกฎหมายคอยให้คำปรึกษาและเสนอแนะก่อนการตัดสินใจที่ตนเองขาดความมั่นใจ

4. การบริหารและการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล การศึกษาเป็นบริการกิจการสาธารณะที่มีผู้เกี่ยวข้องและได้รับผลจากการบริการจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการโดยใช้องค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. จัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ผู้บริหารจะมีอำนาจอิสระในการบริหารและตัดสินใจก็ตาม แต่อำนาจอิสระนั้นมิใช่เป็นไปโดยปราศจากการควบคุมตรวจสอบของทางราชการ โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาทั้งในช่วงก่อนใช้ ระหว่างใช้ และภายหลังการใช้ ดังนั้น

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดทำระบบบัญชีให้ครบถ้วน ความถูกต้องตามระบบและระเบียบของทางราชการเพื่อการบริหารของตนเป็นไปด้วยความโปร่งใส และ สุจริต

เงื่อนไขทั้ง 5 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีหรือจัดให้มีขึ้นเพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจของตนมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มที่³⁵

มาตรฐานการศึกษาของชาติด้านผู้บริหาร

อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อคนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาค้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติเพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารคือ มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู ณาจารย์ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและสื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็น

³⁵ กระทรวงศึกษาธิการ,คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.), ก-ข.

ระบบและสร้างสรรค์ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการและหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดหลักสูตรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ และมีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน³⁶

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กระทรวงศึกษาธิการ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต และได้วางเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหารไว้ดังนี้ คือมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจรมาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มาตรฐาน 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ³⁷

³⁶ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบ 2 (พ.ศ.2549-2553) (กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑาทอง จำกัด, 2550), 2-6.

³⁷ เรื่องเดียวกัน, 10-15.

มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาด้านผู้บริหารของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำหน้าที่ประเมินผลจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ โดยเฉพาะทางด้านผู้บริหาร สมศ. ได้วางเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ คือผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา คือ สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล และมีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามกฎกระทรวง มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็ม ศักยภาพ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้³⁸

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการที่คุรุสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น 3 ครั้งเมื่อ พ.ศ. 2533 ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 พัฒนาเกณฑ์เดิมเป็นเกณฑ์ใหม่ คือเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 ข้อ และเมื่อปี พ.ศ. 2542 คุรุสภาได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา

³⁸ เรื่องเดียวกัน, 19-23.

ได้อนุมัติให้เพิ่มเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอีก 1 เกณฑ์ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ 12 โดยกำหนดบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นผู้บริหาร โดยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม สำหรับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพต้องมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย 12 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบไปด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม³⁹

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษา การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ของคุรุสภาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

³⁹ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548) : 1-7.

วิชาชีพ ได้แก่การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา หมายถึง การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรมรวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำ กับผลของ การกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน หมายถึง การแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติ จนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึงวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพมีการวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติ จนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึงการวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

วัตรกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้วัตรกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับหมายถึง ความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้วัตรกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามกระตุ้น ชักจูง ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ

อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

กล่าวโดยสรุปการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึงการเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจนการนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไรและจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญ อย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

กล่าวโดยสรุป รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึงความสามารถในการนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานการศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

กล่าวโดยสรุป การร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุง การปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลกอย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงานการตื่นตัวการรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งอย่างต่อเนื่องต่อไป

กล่าวโดยสรุปการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานผู้ร่วมงาน

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคนผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วย

ตนเอง ผู้บริหารจึง ต้องสร้างความรู้สึกระส่ำราญความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง และพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

กล่าวโดยสรุป การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน⁴⁰

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายและขอบข่ายของประสิทธิผล มีผู้ให้คำนิยามของประสิทธิผล (effectiveness) ไว้หลายหลากขึ้นอยู่กับลักษณะองค์การ และมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนมากแล้ว “จะมุ่งผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกันดังนี้

⁴⁰ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 38-41.

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ⁴¹

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงาน ของครูหรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษา⁴²

มอทท์ (Mott) มีแนวความคิดว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักพิจารณาที่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ในบรรดาความคิด ทั้งหลาย การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิต นักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ในทางบวก (positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (adaptability) 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (flexibility)⁴³

อาจิริส (Argyris) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงสภาวะที่องค์กรสามารถ เพิ่มผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่⁴⁴

นาฮาเวนดีและมาเลกซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตาม แผนอันหมายถึง 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน⁴⁵

⁴¹ Carl D. Glickman, Supervision of Instruction: A Developmental Approach, 2nd ed (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1990), 155.

⁴² Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration (New York : Random House, 1991), 373.

⁴³ Paul E. Mott, The Characteristic of Effective Organization (New York : Macmillan, 1966), 398.

⁴⁴ Chris Argyris, Integrating the Individual and the Organization (New York : John Wiley and Sons, 1964), 123.

⁴⁵ Afsaneh Nahavandi and Air R. Malekzadeh, Organizational Behavior: The Person Organizational Fit, (New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1990), 532.

กอร์ดอนและคณะ(Gordon and others) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง จิตความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น⁴⁶

เวบบู (Vappu) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย⁴⁷

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าการทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน⁴⁸

เรดและคณะ (Reid and Others) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก⁴⁹

จากแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอที่จะสรุปว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนาเจตคติของนักเรียนให้เป็นทางบวกต่อสถานศึกษา ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

⁴⁶ Judith R. Gordon and others, Management and Organization (Boston: Allyn and Bacon, 1990),14.

⁴⁷ Tyysk L.Vappu, “Insiders and Outsiders: Women’s Movement and Organizational Effectiveness”, Canadian Review of Sociology and Anthropology33,3 (1998):391-410.

⁴⁸ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, “ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ”, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (กรุงเทพฯ:ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544),114.

⁴⁹ Ken Reid, David Hopkins, and Peter Holly, Towards the Effective School (Oxford : Basic Blackwell Ltd, 1988),5.

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลไว้หลายทฤษฎีดังนี้

ออสตินและเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย⁵⁰

เซอร์ซอก (Herzog) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมในปี 1990 ได้ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน⁵¹

มาร์เชล (Marcel) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศการติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและต่อครู⁵²

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการ

⁵⁰ Gilbert Austin and David Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey", *School Organization*, 10(2/3)(1990):167-178.

⁵¹ John A. Herzog, "Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary School" (Dal 51/01/01/DA, 1990) : 2582.

⁵² K. Marcel, "Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle School", (Dal 51/60A, 1990) : 1852.

สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม⁵³

แฮนสัน (Hanson) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน⁵⁴

บราวน์ (Brown) กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลผลิต 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำองค์การ⁵⁵

กิบสันและคณะ (Gibson and others) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (organizational effectiveness) ว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง 5) กระบวนการต่าง ๆ 6) วัฒนธรรม⁵⁶

มาโฮนีและอีทเซล (Mahoney and Eitzel) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยโดยได้พัฒนาเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา⁵⁷

⁵³ Thomas J. Sergiovanni, The Principalship : A Reflective Practice Perspective, 2nd ed. (Boston, MA : Allyn and Bacon, 1991), 258-263.

⁵⁴ Mark E. Hanson, Educational Administration and Organization Behavior, 4th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1996), 35.

⁵⁵ William A. Brown, "Organizational Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization : The Influence of the Board of Directors", Dissertation Abstracts International-B 60, 12 (2000) : 15-17.

⁵⁶ James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organizations : Behavior Structure Process, 10th ed. (Boston, Mass. : McGraw-Hill, Inc., 2000), 15-17.

⁵⁷ John H. Mahoney and Nigel R. Eitzel, Organization Behavior : Theory & Practice (Englewood Cliff : Prentice Hall, 2001), 142-144

ควินและโรบาร์ท (Quinn and Rohrbaugh) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ความสามัคคีของบุคลากร 2) นวัตกรรมในโรงเรียน 3) การพัฒนาบุคลากร⁵⁸

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) เสนอว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคัน(dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (achievement)

เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน(achievement) ได้แก่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน⁵⁹

กู๊ด (Good) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึงความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน⁶⁰

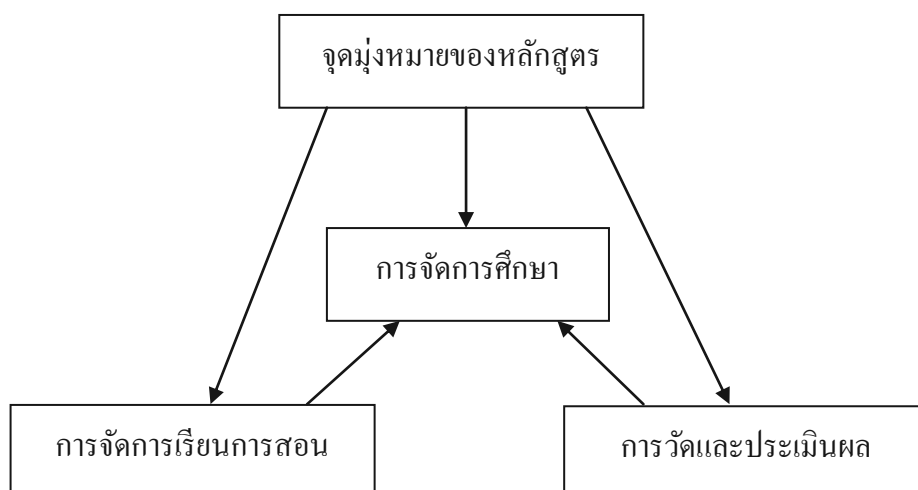
อุทุมพร จามรมาน สรุปว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ และวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงมุ่งที่การทำความเข้าใจกับจุดหมายของหลักสูตรระดับ

⁵⁸ A.F. Quinn. And M.S.Rohrbaugh, Personnel Management of People at Work (New York : McMillan Publishing Co., Inc,2002), 211-213.

⁵⁹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc.,2008), 291-322.

⁶⁰ Carter V. Good, Dictionary of Education, 2nd ed. (New York : McGraw Hill Book company,1973),139.

ต่าง ๆ การจัดการศึกษา การเรียนการสอน และเทคนิควิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน⁶¹
ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

ที่มา : อุทุมพร จามรมาน, “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”, ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553), 1.

ฮาร์วิกเฮิร์สต์ และนิวการ์เทน (Harvighurst and Neugarten) ได้กล่าวถึงตัวตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามี 4 ประการ คือ 1) ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (inborn ability) 2) ชีวิตและการอบรมในครอบครัว (family life and family training) 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (quality of the schooling) 4) ความเข้าใจในตนเองและความมุ่งหวังในชีวิต (self concept and aspiration level)⁶²

⁶¹ อุทุมพร จามรมาน, “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”, ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553), 2.

⁶² Robert J. Harvighurst and Bernice L. Neugarten, Society and Education (Boston : Allyn and Bacon Inc., 1969), 157.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษามีความจำเป็นยิ่งที่ต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ หากพิจารณาถึงการจัดการศึกษาในเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย ตัวป้อน กระบวนการและผลลัพธ์แล้ว สิ่งที่ยังชี้ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษานั้นมีหลายตัว แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลลัพธ์ตัวหนึ่ง และเป็นผลลัพธ์ตัวแรกที่ต้องคำนึงถึงในแง่ของประสิทธิผล

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน เกี่ยวกับความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายทัศนะ ดังนี้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite) กล่าวว่า การมีเจตคติที่ดีต่องาน เกิดจากความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และส่วนหนึ่งเกิดจากความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร⁶³

กิฟฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray) เสนอบ้างชี้ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงานคือ 1) ความมุ่งมั่น 2) โอกาสก้าวหน้า 3) สังคมยอมรับ 4) ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ 5) สภาพการทำงาน 6) การยกย่องชมเชย 7) องค์กรและการบริหารงาน 8) ปริมาณงาน 9) ค่าจ้าง 10) การนิเทศงาน 11) การติดต่อสื่อสาร 12) ชั่วโมงการทำงาน 13) งานที่ไม่ยุ่งยาก 14) สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ⁶⁴

มิวชีสกี (Muchinsky) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ ที่มีความซับซ้อน และมาจากพื้นเพหลายอย่างจนไม่สามารถที่จะรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมเป็นทฤษฎีเดียวกันได้⁶⁵

⁶³ Philip B. Applewhite, Organization Behavior (Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1965), 8.

⁶⁴ Jean Guilford and David E. Gray, Motivation and Modern Management (Massachusetts : Addison- Wesley Publishers, 1970), 117-118.

⁶⁵ Paul H. Muchinsky, Psychology Applied to Work (Homewood, Illinois : The Dorsey Press, 1983), 322.

ล๊อค (Locke) สรุปความพึงพอใจในการทำงานมี 9 ประการ คือ 1) ตัวงานในด้านความ น่าสนใจ ความยากง่าย โอกาสการเรียนรู้งาน ความสำเร็จ การควบคุมและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทน ความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือน 3) การ เลื่อนตำแหน่ง คือโอกาส ความยุติธรรมและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการ ขอบรับนับถือ ค่ายกย่องและความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ เงิน บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา การป่วย วันหยุด 6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน ได้แก่ วิธีการ เทคนิค การให้คำแนะนำ ทัศนคติและทักษะของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ การช่วยเหลือกันและกันและมิตรภาพที่ดี 9) หน่วยงานและ การจัดการ หมายถึง การเอาใจใส่บุคลากรและการกำหนดนโยบายการบริหาร⁶⁶

บลัมและเนลเลอร์ (Blum and Naylor) กล่าวว่าความพอใจในการทำงานคือ ผลรวมของ เจตคติต่าง ๆ แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน เจตคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ นับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความ ยุติธรรม⁶⁷ ทำงานทั้งงานประจำ งานคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นด้วย ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

โพบ์และพ็อพเพิลตัน (Pobeaux and Poppleton) เสนอลักษณะที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในงาน 2 ลักษณะได้แก่ 1) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ระดับการทำงาน เนื้อหาของงาน รวมทั้งพฤติกรรมการบริหารงาน และ 2) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรซึ่ง หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสุขภาพจิต⁶⁸

⁶⁶ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd ed. (Chicago :Rand McNally,1976),1302.

⁶⁷ Milton L. Blum and C. Naylor, Industrial Psychology (New York : Harper and Row, 1968), 364.

⁶⁸ Peter Pobeaux and Stephen E. Popleton, Psychology and Work (London : McMillan and Press,1978),158-159.

ส่วนฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องาน/ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนิื่องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง⁶⁹

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อม ความมั่นคงและปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องาน

3. การขาดงาน (absenteeism)

การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การขาดงานของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทัศนคติของบุคคลต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงาน/ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงานได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการขาดงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

โรดส์ และสตีล (Rhodes and Steer) ให้ความหมายของการขาดงานว่าเป็นการแสดง ความรู้สึกต่อต้าน การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ในงาน⁷⁰

สเปกเตอร์ (Spector) กล่าวว่า การขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่มาตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้⁷¹

4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate)

อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนที่จะจบหลักสูตร ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้ ความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรส ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรือ

⁶⁹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw- Hill, Inc., 2008), 219-322.

⁷⁰ S.R. Rhodes, and R.M. Steers, Managing Employee Absenteeism, 1st ed. (USA: John Wiley & Sons, 1996), 10.

⁷¹ Paul E. Spector, Industrial and Organizational Psychology : Research and Practices (USA: John Wiley & Sons, 1996), 15.

อุบัติเหตุ ต้องคดีหรือถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการย้ายสถานศึกษา ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5. คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)

คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่าคุณภาพขององค์กรที่วัดคุณภาพโดยทั่วไป สามารถวัดได้จาก

5.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) ได้แก่ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะระบบเปิด จึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กริฟฟิธส์ (Griffiths) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร 8 ประการ ดังนี้ 1) แรงกระตุ้นส่วนใหญ่ในการปรับตัวในองค์กรมาจากภายนอกองค์กร 2) ความมากน้อยและความคงทนของการปรับตัวในองค์กรมาจากภายนอกองค์กร 3) การปรับตัวในองค์กรมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า ถ้าหากว่าผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสูงสุดมาจากภายนอกองค์กร 4) เมื่อมีความกดดันเพิ่มอย่างต่อเนื่องในระยะแรก ระบบจะตอบสนองอย่างเฉื่อยช้า ต่อมาจะตอบสนองรวดเร็วอย่างเกินเหตุผลสุดท้ายก็ล่มสลายแบบฉับพลัน 5) จำนวนนวัตกรรมรวมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัดส่วนผกผันกับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด 6) ยิ่งมีระดับการบังคับบัญชามากเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็มีน้อยเพียงนั้น 7) เมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้นมักเกิดขึ้นจากส่วนบนไปสู่ส่วนล่างมากกว่าจากส่วนล่างขึ้นไปส่วนบน 8) ยิ่งระบบย่อยทำหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็มีน้อยเพียงนั้น⁷²

สเติร์ (Steers) พบว่าการปรับตัวและมโนทัศน์ที่มีความคล่องตัว และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้กันมากในเรื่องการวัดประสิทธิผล⁷³

⁷² Deniel E. Griffiths, "Administrative Theory and Change in Organizations,"

Organizations and Human Behavior : Focus on Schools (New York : McGraw-Hill, 1969), 371-374.

⁷³ Richard M. Steers, Organizations Effectiveness : A Behavioral View (Santa Monica, California : Good Years Publishing Company Inc., 1977), 163.

ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัว จึงถูกนำมากำหนดเป็นความสามารถของนักการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามการปรับตัวอาจจะไม่ได้ผลหากครูและผู้บริหารใช้บ่อยโดยไม่รู้จักเปลี่ยนแปลง

5.2 ความสามารถในการผสมผสาน (integration) เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กร และบุคลากรที่แสดงถึงความสามารถ มีประสิทธิผล กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

5.3 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (latency) เป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถที่มีประสิทธิผลขององค์กรอีกตัวหนึ่งคือการที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น (solving schools problem) เพราะประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม⁷⁴

สถานศึกษาประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม ในการทำงานร่วมกันความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางานสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (solving problem) สถานศึกษาย่อมมี

⁷⁴ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc.,1991),384-397.

รูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา⁷⁵ ซึ่งการแก้ปัญหาในสถานศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกตัวหนึ่ง คือ การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น แต่ในทางปฏิบัติข้อควรคำนึง 2 ประการ คือ 1) การปรับตัวเพื่อความอยู่รอด 2) ในการปรับตัวนั้นจะต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและจะต้องทำเป็นระบบ ทั้งปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต (total cycle of input process output)⁷⁶ ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กร พฤติกรรมและประสิทธิภาพ จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน คือ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี การไหลของงาน สภาพการทำงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม เป็นต้น

ฮอยและเฟิร์กูสัน (Hoy and Furguson) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะพิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว จะต้องดำเนินการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้⁷⁷

ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) ได้เสนอเพิ่มเติมว่าเมื่อสภาพแวดล้อมว่า เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาที่เกิดขึ้น (solving school's problem)⁷⁸ เพราะประสิทธิภาพองค์กรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พฤติกรรมองค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นพอเพียง ใช้

⁷⁵ Philip B. Applewhite, Organization Behavior (Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1965), 8.

⁷⁶ ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินผลประสิทธิภาพองค์กร (กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติง, 2529), 166-167.

⁷⁷ Wayne K. Hoy and Judith Furguson, "Theoretical Framework and Exploration Organizational Effectiveness of School", Educational Administration Quarterly 21,2 (Spring 1985) : 117-134.

⁷⁸ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1991), 387-397.

โอกาสที่เปิดให้ ดังนั้นการแก้ปัญหาจะต้องมีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาทันทีต่อเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้น

สำหรับสภาพแวดล้อมขององค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. สภาพแวดล้อมด้านองค์กร (organizational environment) ประกอบด้วยตัวแปรซึ่งเป็นระบบปิดขององค์กรอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร ได้แก่ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยีบรรยากาศองค์กร และทรัพยากรบุคคล

2. สภาพแวดล้อมด้านภาระงาน (task environment) ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ เช่น อำนาจ การควบคุม อำนาจการ แหล่งเงินทุน แหล่งวัสดุ

3. สภาพแวดล้อมด้านสังคม (societal environment) เป็นสภาพแวดล้อมมหัพภาค เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและกฎหมาย

สภาพแวดล้อมทั้งสามจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันจึงเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้องแก้ไข ปรับปรุงเพื่อมุ่งอนาคต จะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สามารถคาดการณ์แทนที่จะเป็นการสนองตอบต่อวิกฤติการณ์ นั่นคือ ทำให้องค์กรเป็นฝ่ายปฏิบัติหรือฝ่ายรุก (active) แทนที่จะเป็นฝ่ายรับ (reactive) องค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการแก้ไขและประเมินความสำคัญของตัวแปรของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะสร้างความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก ใช้ทักษะและความผูกพันของสมาชิกขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁹

ดังนั้นในการแก้ปัญหาในองค์กรสามารถปรับปรุงพัฒนา และนำไปสู่การมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องจึงควรนำความคิดเชิงระบบขององค์กรประกอบด้วย การพัฒนาองค์กร (organizational development : OD) การปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ (process consultation) การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (management by objective : M.B.O.) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative) มาใช้ในการแก้ปัญหขององค์กร

การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลองค์กรจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่งอาจแยกแนวทางในการประเมินได้ ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (goal model of organizational

⁷⁹ Ibid,169.

Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่ได้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เช่น

ไพรัช(Price) ได้เสนอข้อสรุป(propositions) ขององค์กรที่มีประสิทธิผลและกำหนดให้เป็นระดับของการบรรลุเป้าหมาย⁸⁰

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบและทรัพยากร (the system – resource Model Of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวม ทั้งที่เป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผลซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ผู้ที่มีแนวคิดในการประเมินองค์กรแบบนี้ เช่น

แคพโลว์ (Caprow) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงการขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จหรือผลรวมของกิจกรรมขององค์กร⁸¹

มอทท์(Mott) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้⁸²

⁸⁰ James.L. Price, Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions (Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc.,1968),1.

⁸¹ Theodore Caplow, Principles of Organization (N.Y. : Harcourt, Brace & World, 1964), 59-60.

⁸² Paul E. Mott, The Characteristics of Effective Organization (New York : Harper and Row,1973),20-24.

กิปสันและคนอื่นๆ (Gibson and others) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด⁸³

เซเลอร์ (Seiler) เสนอแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลขององค์กรจากตัวแปร 19 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพทั่วไป (overall effectiveness) 2) คุณภาพ (quality) 3) ผลผลิต (productivity) 4) ความพร้อม (readiness) 5) ประสิทธิภาพ (efficiency) 6) ผลกำไรหรือผลตอบแทน (profit or return) 7) การเติบโต (growth) 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (utilization of environment) 9) ความมั่นคง (stability) 10) การเปลี่ยนแปลงหรือการดำรงรักษา (turnover or return) 11) การขาดงาน (absenteeism) 12) อุบัติเหตุ (accident) 13) ขวัญ (morale) 14) การจูงใจ (motivation) 15) ความพึงพอใจ (satisfaction) 16) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นของตนเอง (internalization of organizational goal) 17) ความขัดแย้งและความสามัคคี (conflict-cohesion) 18) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility-adaptation) 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (valuation by external entities)⁸⁴

เอตซियोนี (Etzioni) ได้วิจารณ์ว่าวิธีการประเมินผลโดยใช้เป้าหมายมีข้อบกพร่อง เช่น 1) ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายจะทำให้วัดได้ยากกว่า เป้าหมายใดได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่นมากนักเพียงใด 2) เป้าหมายบางประการเป็นเป้าหมายในอุดมคติไม่สามารถกำหนดเวลาที่จะบรรลุได้ ถ้าใช้เกณฑ์นี้ตัดสิน องค์กรอาจประสบความล้มเหลว 3) ถ้าองค์กรมีเป้าหมายต่อเนื่อง การวัดประสิทธิผลจากเป้าหมายจะทำได้ยากและลำบากยิ่งขึ้น⁸⁵

ในการประเมินประสิทธิผลมักดำเนินการโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เนื่องจากมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันกว้างขวาง เพราะการประเมินโดยวิธีใช้เป้าหมายหรือแบบระบบทรัพยากรยังมีข้อบกพร่อง ดังเช่น

⁸³ James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organizations : Behavior Structure Process, 10th ed (Boston, Mass : McGraw-Hill, Inc., 2000), 27.

⁸⁴ John A. Seiler, System Analysis in Organization Behavior (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1976), 29-30.

⁸⁵ Amitai Etzioni, Modern Organization (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall, Inc., 1964), 36.

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณา 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต⁸⁶

เครื่องมือวัดประสิทธิผลสถานศึกษา

ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (multiple criteria) เพราะการใช้เกณฑ์เดียว ไม่สามารถที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งหมดได้⁸⁷ แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาควรคำนึงถึงความเหมาะสม

แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott) เพราะได้บูรณาการแนวคิดของเป้าหมายและระบบทรัพยากร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต โดยดูจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น ได้สร้างเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งต่อมานักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้พัฒนาขึ้นใช้ในสถานศึกษาโดยใช้ชื่อว่า “Index of Perceived Organizational Effectiveness” ประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการผลิตในแง่ของการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมพิเศษ 2) ความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณ คุณภาพ และ ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และแก้ปัญหา โดยพิจารณาจากความรวดเร็วในการที่ครูจะยอมรับวิธีการหรืออุปกรณ์การศึกษาใหม่ ๆ 3) ความสามารถในการยืดหยุ่นเป็นการประเมินว่าบุคคลในสถานศึกษาสามารถเผชิญกับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่น งานล้นมืออย่างไม่คาดคิด

วิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

วิธีการประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นวิธีการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคลใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง ไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินนี้ แบ่งเป็น 7 วิธีดังนี้

⁸⁶ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskle, Educational Administration : Theory Research and Practice, 384-397.

⁸⁷ Ibid, 381.

1. วิธีการประเมินตามขีดขานหรือมาตรา (graphic rating scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก การประเมินจะทำให้ผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีดเครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย
2. วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (force choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมินจะต้องมีดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของผลงาน
3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (essay evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินกลุ่มมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)
4. วิธีการประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (management by objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามรายงานทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผลทั้งประเมินผลและผู้ถูกประเมินจะมาร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด
5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (critical incident technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคลและหัวหน้า จะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานจะเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน
6. วิธีประเมินด้วยขีดเครื่องหมาย (checklist or weighted checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายงานที่เป็นหัวข้อเรื่อง (checklist) เรียงลำดับเป็นชุดคุณศัพท์ หรือคำบรรยายความข้อความที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ถูกประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อแต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย
7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาดหรือมาตรา (behaviorally anchored rating scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการทำงานได้ ข้อความเหล่านี้จากมาตราส่วนที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธีขีดเครื่องหมายโดยคล้ายกับวิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญที่นำมาใช้กับ

ผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่มาตราส่วนที่ยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่ 2 วิธีการประเมินที่ใช้กับหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกัน หลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมิน อื่นๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีการนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธี ด้วยกันคือ

1. วิธีการจัดลำดับที่ (ranking) เป็นวิธีที่ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด
 2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (paired comparison) วิธีนี้จะเป็นการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้น จะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลอื่น กับบุคคลนี้โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน
 3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (forced distribution) วิธีนี้ประเมินจะให้กรตามโค้ง (curve) ประเมิน ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว
- กลุ่มที่ 3 วิธีประเมินอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (performance test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทำสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดีเลวอย่างไร
2. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้ตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก⁸⁸

ดังนั้นวิธีการประเมินประสิทธิภาพนั้นมีหลายวิธี ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดประเมินประสิทธิภาพของงานแบบวิธีประเมินผลตามขนาด หรือมาตรา และวิธีประเมินผลการประเมินผลการบริหารตามเป้าหมายมาปรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้วัดประเมินของสถานศึกษา

นักวิชาการได้พยายามหาวิธีการประเมินประสิทธิผลองค์กรซึ่งแยกเป็นทางใหญ่ได้ 3 แนวทาง ตามแนวคิดของ ธรณี กิริ์ติบุตรคือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (goal mode of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ แนวคิดนี้ได้รับ

⁸⁸ ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2535), 202-203.

การวิจัยว่ายังมีข้อบกพร่องบางประการ เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายก็จะทำให้วัดยากกว่าเป้าหมายใด ได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่น มากน้อยเพียงใด เป้าหมายบางประการวัดยาก

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (the system resource mode of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (input) มากกว่าผลผลิตผู้ใช้แนวคิดนี้ได้แก่ ซีเชอร์ และยัชแมน (Seashore & Yuchtman) ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการวิจัยว่ายังบกพร่อง เพราะการเน้นที่ปัจจัยนำเข้าทำให้ปัจจัยที่เหลือไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร

3. การประเมินประสิทธิผล โดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of organizational effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์⁸⁹

⁸⁹ ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร (กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติง ,2529), 185-187.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการปรับโครงสร้างกระทรวงใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตั้งอยู่บริเวณโรงเรียนวัดหนองตาสาม อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขต พื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศาสนา และวัฒนธรรม และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและตามอัธยาศัย และหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาและการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา และหน่วยงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

“ภายในปี 2555 สพท.สป. สุพรรณบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ

1. จัดบริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ทัวถึงและมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ สพท. และสถานศึกษายบนหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างเท่าเทียม ทัวถึง และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. สพท. และสถานศึกษามีความเข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้งีงแวดล้อมที่ดี
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

ปริมาณงานในความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีปริมาณงานดังนี้

ตารางที่ 4 ปริมาณงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ปีการศึกษา 2553

รายการ	จำนวน/หน่วย
1. สถานศึกษาทั้งหมด	137 โรงเรียน
- อำเภออู่ทอง 54 โรงเรียน	
- อำเภอสองพี่น้อง 55 โรงเรียน	
- อำเภอดอนเจดีย์ 28 โรงเรียน	
2. ห้องเรียน (หมายถึงห้องเรียนทั้งหมดในข้อ 1)	1,438 ห้องเรียน
3. นักเรียน	25,200 คน
4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	1,513 คน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2553 (สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนโยบายและแผน, 2553),1-18.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กริช นุ่มวัด ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน⁹⁰

สมม่ง กาพรรัตน์ ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมากและรายการที่มีอันดับสูงสุดแต่ละด้านมีดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กร 5) ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร 6) ปฏิบัติงานขององค์กร 7) ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ด้านการร่วมมือกับชุมชน 10) ด้านการแสวงหาและใช้

⁹⁰ กริช นุ่มวัด, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), ง.

ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12)ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์⁹¹

ไพศาล ศิริสมบัติ ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก⁹²

เจริญ เพชรดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารปฏิบัติในระดับมาก⁹³

นิรุญ สิงห์พันธ์ ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา 12 มาตรฐานของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษา

⁹¹ สมมุง กาพรรัตน์ , “การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), ง.

⁹²ไพศาล ศิริสมบัติ, “การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546), ง.

⁹³เจริญ เพชรดี, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548) ง.

ขั้นพื้นฐาน ครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก⁹⁴

บุษรากาญจน์ เป็ดทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน⁹⁵

ปิติญ์ ปฏิพิมพาคม ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และ

⁹⁴ นิธิยุ ลิงห์พันธ์, “การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2548), ง.

⁹⁵ บุษรากาญจน์ เป็ดทอง, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), 78-88.

การแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁹⁶

พิเชษฐ์ วายูวรรณะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม⁹⁷

ขวัญใจ สอนศิริ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)⁹⁸

พรสุณี หงส์ลอย ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและ

⁹⁶ ปิลาญ ปฎิพินพาคม, “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (คุษณินพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 212-220.

⁹⁷ พิเชษฐ์ วายูวรรณะ, “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 94-95.

⁹⁸ ขวัญใจ สอนศิริ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550), ง.

รายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม และการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม⁹⁹

ชัยรัตน์ พลเลิศ ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมคือผู้บริหารความแสวงหาความรู้ อบรมสัมมนา ศึกษางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ความร่วมมือชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูล สารสนเทศให้สะดวกทันต่อการใช้งาน ส่งเสริมงานวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้¹⁰⁰

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ : บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰¹

⁹⁹ พรสุณี หงส์ลอย, “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 101-102.

¹⁰⁰ ชัยรัตน์ พลเลิศ, “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), ง.

¹⁰¹ อาทิตยา ศกุนะสิงห์, “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), ง.

โสภา วงษ์นาคเพชร ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01¹⁰²

งานวิจัยต่างประเทศ

โนกูชิ (Noguchi) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมโดยใช้เขตการศึกษาเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่จำนวน 11 คน และรองครูใหญ่จำนวน 26 คน ในเขตการศึกษา Coastal Mountain Unified School District (CMUSD) โดยทำการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2003-2004 ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำก่อให้เกิดความสัมพัทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเชิงบวก ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมและระดับของสมรรถนะที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับ ครูใหญ่ได้รับทักษะใน 5 มาตรฐานของภาวะผู้นำมากกว่ารองครูใหญ่ ผู้บริหารแสดงความต้องการที่จะเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันและการทำงานในเรื่องการนิเทศและการสอน ครูใหญ่ร้อยละ 85 ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการนิเทศและการประเมินผลมีผลกระทบต่อทักษะของพวกเขาปานกลาง สองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการที่จะให้มีการสนับสนุนในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศของสถานศึกษา การกล่าวถึงเชื้อชาติ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือในสถานศึกษา และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าเนื้อหาในการอบรมของสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมและมีคุณค่าอย่างมาก¹⁰³

¹⁰² โสภา วงษ์นาคเพชร, “การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

¹⁰³ Sara F. Noguchi, “District-Based Professional Development for Secondary Administrators” (Ed.D. Dissertation, University of the Pacific, 2005), ii.

ไดซ์เฟาเซ็ท (DyceFaucette) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ประสิทธิภาพของ คณะกรรมการนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการ การเตรียมครูใหญ่ : โดยศึกษาครูใหญ่ในรัฐนิวยอร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่จำนวน 817 คน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่มีความกระตือรือร้นในงานของพวกเขาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา และ พวกเขาเชื่อว่า ระดับการเตรียมตัวของพวกเขายังไม่สมบูรณ์พอที่จะทำให้พวกเขา ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานของผู้บริหารการศึกษา ของคณะกรรมการนโยบายระดับชาติ ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญซึ่งครูใหญ่เชื่อว่าจะช่วยพวกเขา ให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ดี โปรแกรมการศึกษาจะต้องมีความต่อเนื่องเพื่อ เป็นหลักประกันว่าความเชี่ยวชาญในมาตรฐานเหล่านี้ได้ถูกจัดไว้แล้วอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้ มั่นใจได้ว่าจะผลิตผู้ผ่านการอบรมที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าความรู้ที่ได้จากโปรแกรม การเตรียมตัวนี้ จะเป็นหลักประกันว่าผู้บริหารในรุ่นต่อไปได้รับการเตรียมตัวอย่างดีที่จะเริ่มเข้าสู่ ความท้าทายซึ่งไม่เพียงแต่ต้องการความผูกพันกับงานและการอุทิศตนเท่านั้น แต่ยังต้องการ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในหน้าที่ของพวกเขา¹⁰⁴

แพนโคเนียน (Pankonien) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศูนย์ประเมินในฐานะรูปแบบของการพัฒนา ทางวิชาชีพสำหรับผู้นำของสถานศึกษา จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพแก่ศูนย์ประเมิน คือ ควรวางรูปแบบให้ศูนย์ประเมินทำการประเมินความรู้และทักษะ ที่จำเป็นในการเป็นครูใหญ่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เขตการศึกษาควรให้ครูใหญ่เข้าร่วมกิจกรรม ของศูนย์อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการสร้างแผนพัฒนาวิชาชีพในศูนย์ประเมิน ผู้รับผิดชอบของ ศูนย์ประเมินควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรของสถานศึกษาในเขตการศึกษา เรื่องการสอนงานที่ มีประสิทธิภาพและทักษะการประสานงานที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผู้รับผิดชอบของศูนย์ประเมินควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการให้ข้อมูลย้อนกลับของ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่มีผลกระทบต่อกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของผู้เข้าร่วม กิจกรรมของศูนย์ประเมิน¹⁰⁵

¹⁰⁴ Kim Jane DyceFaucette, "Perceptions of the Efficacy of the National Policy Board for Educational Administration Standards in Guiding Principal Preparation : A Survey of New York State Principals" (Ed.D. Dissertation, University of Rochester, 2005), iii.

¹⁰⁵ Lauralee Pankonien, "Assessment Centers as Professional Development Models for School Leaders" (Ph.D. Dissertation, Texas State University - San Marcos, 2005), ii.

เพรสเลอร์ (Presler) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของครูใหญ่ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพโดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่รับรู้ตนเองในฐานะที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู อย่างไรก็ตามก็ยังมีคำตอบซึ่งชี้ให้เห็นว่า มาตรฐานการพัฒนามุคตากรในระดับชาติยังไม่บรรลุผล หรืออาจไม่มีพื้นฐานในการปฏิบัติโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน งานวิจัยนี้สนับสนุนข้อค้นพบในงานวิจัยของไลเบอร์แมน (Lieberman) ในปี ค.ศ. 1995 ที่พบว่า ในการพัฒนาทางวิชาชีพมีการละเลยบริบทของสถานที่ทำงานของครู¹⁰⁶

มีด (Meade) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพของสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็กของคริสตศาสนาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้บริหารและครูมีความสอดคล้องกัน ผู้บริหารและครูรับรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพของตนว่ามีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนามุคตากรของสภาการศึกษาแห่งชาติ (NSDC) อย่างไรก็ตามก็ยังคงพบความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่ององค์กรครูในสังคมแห่งการเรียนรู้ และในเรื่องกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ให้มีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากสถานศึกษาเอกชนของคริสตศาสนาจำนวนมากขึ้น โดยเน้นการสำรวจในเรื่องยุทธศาสตร์การประเมิน และการประเมินในภาคปฏิบัติที่สนับสนุนความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครูของสถานศึกษาคาทอลิก¹⁰⁷

¹⁰⁶ Barbara Jill Presler, "The Principal's Role in Promoting Standards-Based Professional Development" (Ed.D. Dissertation, University of Nevada, Las Vegas, 2006), iii.

¹⁰⁷ John Michael Meade, "An Evaluation of the Professional Development Practices of Small Private Christian Schools Based on The Perceptions of Administrators and Teachers" (Ed.D. Dissertation, Oral Roberts University, 2007), ii.

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้วิเคราะห์และอธิบาย สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการกระจายอำนาจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สร้างความเข้มแข็งสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครูเป็นครู ดี เก่ง มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นสามารถวัดประสิทธิผลได้หลายรูปแบบ และผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกเรียนกลางคันของนักเรียน (dropout rate) 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ในแต่ละสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติบทความต่าง ๆ รายงานการวิจัย ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ แล้วเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ประชากรที่กำหนดไว้ ในระเบียบวิธีวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

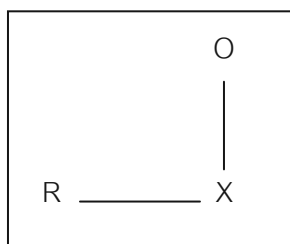
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย รวบรวมผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะ และจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอจบการศึกษา โดยมีโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบงานวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำนวน 137 โรงเรียน ไม่รวมโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย สถานศึกษาในอำเภออู่ทอง อำเภอสองพี่น้อง อำเภอดอนเจดีย์

กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีและมีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 137 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁰⁸ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 โรงเรียน

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยการใช้การแบ่งโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ซึ่งมีรายละเอียด ตาม ตารางที่ 4 และใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือกโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ในแต่ละสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 412 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 5

¹⁰⁸ Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal for Education and Psychological Measurement, No.3 (November 1970) : 608.

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ	สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2		ผู้ให้ข้อมูล (คน)			
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือหัวหน้า ฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
อู่ทอง	54	41	41	41	82	164
สองพี่น้อง	55	41	41	41	82	164
ดอนเจดีย์	28	21	21	21	42	84
รวมทั้งสิ้น	137	103	103	103	206	412

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามขอบข่ายมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดังนี้

2.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา (X_1) หมายถึง คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอ

ผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

2.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน (X_2) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำกับผลของ การกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

2.1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพมีการวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติ จนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

2.1.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ (X_5) หมายถึง นวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหาร แนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2.1.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X_6) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามกระตุ้น ชี้แนะ ท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

2.1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X_7) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจนการนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไรและจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญ อย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

2.1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_8) หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

2.1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (X_9) หมายถึง หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ที่จะชี้นำ แนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชน

และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

2.1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(X_{10}) หมายถึง ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์การอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลกรู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงานการตื่นตัวการรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งอย่างต่อเนื่องต่อไป

2.1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ(X_{11}) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคนผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึง ต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกๆ ระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X_{12}) หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

2.2 ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งนิยามตามแนวคิดของ ฮอย์และมิเกล (Hoy and Miskel) มี 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) (Y_1) ได้แก่ คะแนนสอบระดับชาติ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้ ศีลธรรมของนักเรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน

2.2.2 ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (Y_2) ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และภาระงานที่รับผิดชอบ ผลตอบแทนของงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาส การเลื่อนตำแหน่ง

2.2.3 การขาดงาน (absenteeism) (Y_3) ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน คุรุปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ

2.2.4 อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) (Y_4) ได้แก่ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา และนักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.2.5 คุณภาพโดยรวม (overall quality) (Y_5) ได้แก่ สถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹⁰⁹ โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษา

¹⁰⁹ Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw – Hill Book Company, 1961), 74.

อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้
ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)
และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
(index of Item objective congruence)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูล
ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 32 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธี
ของ ครอนบาค (Cronbach)¹¹⁰ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเท่ากับ .972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอ
ความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
และครูผู้สอน ของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย
ครั้งนี้

¹¹⁰ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดตั้งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ ส่วนสถานศึกษาที่ติดขัดด้วยข้อจำกัดด้านความพร้อม ด้านเวลาของผู้วิจัยหรือเป็นสถานศึกษาที่การคมนาคมไม่สะดวก ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน พร้อมทั้งซองเปล่าและติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ขอบเขตของมัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹¹¹ รายละเอียดดังนี้
 มัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 มัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

¹¹¹John W. Best, Research in Education (New York : Prentice, Inc., 1970), 87.

มัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

มัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

มัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สถานศึกษาละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามขอบข่ายมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (f) ร้อยละ(%) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 412 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%) ดังรายละเอียดตาม ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	175	42.48
หญิง	237	57.52
รวม	412	100
2. อายุ		
20 – 30 ปี	43	10.44
31 – 40 ปี	64	15.53
41 – 50 ปี	85	20.63
สูงกว่า 50 ปี	220	53.40
รวม	412	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	293	71.12
ปริญญาโท	115	27.91
ปริญญาเอก	4	0.97
รวม	412	100
4. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	103	25.00
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	103	25.00
ครูผู้สอน	206	50.00
รวม	412	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	78	18.93
10 – 20 ปี	74	17.96
21 – 30 ปี	106	25.73
มากกว่า 30 ปี	154	37.38
รวม	412	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 412 คน เพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 57.52 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 42.48 อายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และ อายุระหว่าง 20 - 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.44 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 71.12 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 ระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา / หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน รองลงมาคือครูผู้สอน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีมากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.38 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21- 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.73 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 และ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.96

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีรายละเอียดตามตารางที่ 7 - 19 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

โดยภาพรวม

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1)	4.40	0.55	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน (X_2)	4.39	0.53	มาก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3)	4.32	0.52	มาก
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4)	4.18	0.60	มาก
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ (X_5)	4.22	0.63	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X_6)	4.20	0.61	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X_7)	4.16	0.61	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_8)	4.40	0.61	มาก
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (X_9)	4.34	0.59	มาก
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10})	4.30	0.59	มาก
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (X_{11})	4.27	0.63	มาก
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X_{12})	4.27	0.61	มาก
รวม (X_{tot})	4.29	0.51	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมีขั้วมีเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ซึ่งเท่ากับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) ซึ่งเท่ากับเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.60) และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่ามัธยเทศขณคณต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศศศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพ้พื้นที่การศศศึกษาประถมศศศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศศศึกษา

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศศศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.46	0.61	มาก
2. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ	4.43	0.59	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้จัดกิจกรรม ผู้เสนอผลงานขององค์กร	4.33	0.65	มาก
รวม	4.40	0.55	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศศศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพ้พื้นที่การศศศึกษาประถมศศศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศศศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัธยเทศขณคณต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีมัธยเทศขณคณต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้จัดกิจกรรม ผู้เสนอผลงานขององค์กรมีมัธยเทศขณคณต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของ
บุคลากรผู้เรียน และชุมชน

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน	4.48	0.60	มาก
2. ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุก ฝ่าย	4.41	0.62	มาก
3. การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ	4.28	0.64	มาก
4. ผู้บริหารเลือกกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.42	0.61	มาก
รวม	4.39	0.53	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ
เกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$,
S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัธยฐานเลขคณิต
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร
ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน มีมัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ
ผู้บริหารเลือกกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} =$
4.42, S.D. = 0.61) ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย
($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) และการตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ มีมัธยฐานเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$,
S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	4.55	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารหาวิธีพัฒนาครู โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของครู	4.19	0.69	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความก้าวหน้าโดยการกำหนดจุดพัฒนาตนเอง	4.34	0.64	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น	4.21	0.65	มาก
รวม	4.32	0.52	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความก้าวหน้าโดยการกำหนดจุดพัฒนาตนเอง มัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารหาวิธีพัฒนาครู โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของครู มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่	4.28	0.71	มาก
2. ผู้บริหารเลือกและปรับปรุงการใช้นวัตกรรมการบริหารได้อย่าง หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน	4.14	0.66	มาก
3. ผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานและสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมบริหารที่ หลากหลายตอบสนองความต้องการและปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้อง เหมาะสมและต่อเนื่อง	4.11	0.70	มาก
รวม	4.18	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือผู้บริหารเลือกและปรับปรุงการใช้นวัตกรรมการบริหารได้อย่าง หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานและสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมบริหารที่หลากหลายตอบสนองความต้องการและปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของครูและสถานศึกษา	4.23	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีความพยายาม กระตุ้น ชักจูง ทำทนายให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จ	4.17	0.76	มาก
3. ผู้บริหารให้กำลังใจครูได้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	4.30	0.70	มาก
รวม	4.22	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้กำลังใจครูได้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือผู้บริหารเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของครูและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารมีความพยายาม กระตุ้น ชักจูง ทำทนายให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จมีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลการ

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนงานของสถานศึกษาได้อย่างมียุทธศาสตร์	4.20	0.70	มาก
2. ผู้บริหารจัดทำแผนงานที่มุ่งพัฒนา เพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า	4.19	0.72	มาก
3. ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและความต้องการของชุมชน	4.24	0.65	มาก
4. แผนงานที่จัดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง คุ้มค่า และเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง	4.19	0.66	มาก
รวม	4.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและความต้องการของชุมชน มีมัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือผู้บริหารมีการวางแผนงานของสถานศึกษาได้อย่างมียุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารจัดทำแผนงานที่มุ่งพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) เท่ากับแผนงานที่จัดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง คุ้มค่าและเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงมีมัธยฐานเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมแผนงานของสถานศึกษา โดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจนทุกองค์ประกอบสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	4.12	0.68	มาก
2. ผู้บริหารมีการสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.09	0.69	มาก
3. ผู้บริหารมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป	4.26	0.71	มาก
4. ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ	4.18	0.67	มาก
รวม	4.16	0.61	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป มีมัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมแผนงานของสถานศึกษา โดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจนทุกองค์ประกอบสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารมีการสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีมัธยฐานเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลเอาใจใส่ครูในสถานศึกษา	4.29	0.70	มาก
2. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.44	0.69	มาก
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี	4.50	0.65	มากที่สุด
รวม	4.40	0.61	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลเอาใจใส่ครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.70	มาก
2. ผู้บริหารร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เป็นประจำ	4.28	0.70	มาก
2. ผู้บริหารยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ	4.37	0.61	มาก
3. ผู้บริหารได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชน หรือหน่วยงานอื่น	4.30	0.70	มาก
รวม	4.34	0.59	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือผู้บริหารยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติแนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่นเป็นประจำ มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.31	0.72	มาก
2. ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆด้าน	4.29	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย	4.32	0.63	มาก
4. ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางาน และพัฒนาครู	4.32	0.66	มาก
รวม	4.30	0.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางาน และพัฒนาครู มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) เท่ากับผู้บริหารสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาด้วยการพูดนำปฏิบัติหน้า	4.28	0.67	มาก
2. ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	4.25	0.70	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่	4.29	0.67	มาก
รวม	4.27	0.63	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านเป็นผู้นำและ สร้างผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาด้วยการพูดนำ ปฏิบัติหน้า ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

(n = 103)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับองค์กร	4.28	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	4.25	0.66	มาก
3. ผู้บริหารตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.31	0.67	มาก
4. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจดำเนินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.27	0.73	มาก
รวม	4.27	0.61	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีมัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจดำเนินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีรายละเอียดตามตารางที่ 20 – 25 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์	3.73	0.53	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.10	0.48	มาก
3. การขาดงาน	4.29	0.49	มาก
4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน	4.45	0.48	มาก
5. คุณภาพโดยทั่วไป	4.27	0.53	มาก
รวม	4.32	0.40	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหา
น้อย ดังนี้ อัตราการออกกลางคันของนักเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.48) การขาดงาน ($\bar{X} = 4.29$,
S.D. = 0.49) คุณภาพโดยทั่วไป ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} =$
4.10, S.D. = 0.48) และผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. คะแนนสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียน	3.07	0.83	ปานกลาง
2. ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล	3.64	0.81	มาก
3. นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้	3.82	0.74	มาก
4. นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	4.16	0.65	มาก
5. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ	3.83	0.69	มาก
6. นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้	3.92	0.60	มาก
รวม	3.73	0.53	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ในกลุ่มระดับมาก ดังนี้ คือ นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย มีมัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.60) นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.69) นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.74) ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.81) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือคะแนนสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจ
ในการทำงาน

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบ	4.08	0.57	มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.09	0.59	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างและ สวัสดิการต่าง ๆ	4.08	0.65	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.63	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนา วิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.08	0.62	มาก
6. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.15	0.57	มาก
7. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.10	0.65	มาก
รวม	4.10	0.48	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับมัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อความ
เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีมัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ
บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานเจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63) บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.65) บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย
แผนงาน มาตรการกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) บุคลากรใน
สถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62) เท่ากับบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่องาน
และภาระงานที่ได้รับมอบ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) และเท่ากับบุคลากรในสถานศึกษารู้สึก
พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงาน

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.58	มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน	4.27	0.56	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ	4.31	0.63	มาก
รวม	4.29	0.49	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีมัชฌิมเลขคณิต สูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) เท่ากับบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษาพึงพอใจและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ขาดงาน

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออก
กลางคันของนักเรียน

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	4.56	0.58	มากที่สุด
2. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา	4.42	0.58	มาก
3. นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.57	มาก
รวม	4.45	0.48	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ
นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร มีมัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับ
มาก 2 ข้อ คือนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) และ
นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีมัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57)
ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียนในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนส่งผลให้อัตราการ
ออกกลางคันน้อยลง

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป

(n = 103)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	4.27	0.57	มาก
2. สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	4.25	0.61	มาก
3. สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง	4.18	0.69	มาก
4. สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.32	0.60	มาก
5. สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ	4.37	0.59	มาก
รวม	4.27	0.53	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ มีมัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง มีมัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียด ในตารางที่ 26

**ตารางที่ 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1													
X ₂	.726**	1												
X ₃	.668**	.766**	1											
X ₄	.615**	.687**	.739**	1										
X ₅	.604**	.719**	.763**	.844**	1									
X ₆	.609**	.689**	.766**	.795**	.803**	1								
X ₇	.574**	.672**	.742**	.814**	.781**	.777**	1							
X ₈	.627**	.736**	.707**	.724**	.748**	.677**	.716**	1						
X ₉	.593**	.688**	.690**	.728**	.737**	.675**	.712**	.761**	1					
X ₁₀	.575**	.609**	.671**	.744**	.681**	.699**	.717**	.643**	.672**	1				
X ₁₁	.570**	.710**	.678**	.800**	.774**	.741**	.790**	.740**	.719**	.753**	1			
X ₁₂	.617**	.702**	.715**	.800**	.764**	.728**	.783**	.729**	.730**	.794**	.824**	1		
X _{tot}	.749**	.839**	.859**	.903**	.896**	.870**	.883**	.855**	.844**	.831**	.886**	.893**	1	
Y _{tot}	.458**	.542**	.580**	.537**	.548**	.574**	.517**	.494**	.548**	.580**	.556**	.559**	.629**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่
ละด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม
ศักยภาพ(X₃) เท่ากับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารใน
การพัฒนา(X₁₀) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .580 รองลงมาคือด้านปฏิบัติงานของ

องค์กรโดยเน้นผลถาวร(X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .574 ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์(X_{12}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .559 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ(X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .556 ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์(X_9) เท่ากับ ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ(X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .548 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน(X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .542 ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง(X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .537 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ(X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .517 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี(X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494 ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเท่ากับ.458

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ มีรายละเอียดตามตารางที่ 27 – 32 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	3	28.179	9.393	96.393	.000
Residual	408	39.758	.097		
Total	411	67.938			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.644

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) 0.415

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.410
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.31216

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error			
ค่าคงที่	2.074	0.134		15.433	.000
1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.233	0.079	0.294	2.941	.003
2. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10})	0.145	0.047	0.210	3.052	.002
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3)	0.144	0.058	0.186	2.487	.013

จากตารางที่ 27 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.644 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.415 หมายความว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 41.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.410 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.31216 ในลักษณะนี้แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.074 + 0.233(X_{tot}) + 0.145(X_{10}) + 0.144(X_3)$$

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้าน
ผลสัมฤทธิ์ (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	3	23.269	7.756	33.451	.000
Residual	408	94.605	.232		
Total	411	117.875			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.444
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.197
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.192
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.48153

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error			
ค่าคงที่	1.780	.205		8.679	.000
1. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร(X_0)	.155	.065	.178	2.379	.018
2. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3)	.152	.074	.149	2.066	.039
3. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10})	.151	.059	.166	2.564	.011

จากตารางที่ 28 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร(X_0) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1) เท่ากับ 0.444 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.197 หมายความว่า ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร(X_0) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1) ได้ร้อยละ 19.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.192 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.48153 ในลักษณะนี้แสดงว่า ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร(X_6) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X_{10}) และ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ วิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 1.780 + 0.155 (X_6) + 0.152(X_3) + 0.151(X_{10})$$

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	3	38.838	12.946	89.260	.000
Residual	408	59.175	0.145		
Total	411	98.013			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.629
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.396
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.392
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.38084

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error			
ค่าคงที่	1.697	0.166		10.210	.000
1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.895	0.104	0.938	8.582	.000
2.การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1)	0.186	0.052	0.214	3.592	.000
3. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4)	0.148	0.074	0.184	2.002	.046

จากตารางที่ 29 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) และพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_2) เท่ากับ 0.629 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.396 หมายความว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) และพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_2) ได้ร้อยละ 39.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.392 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.38084 ในลักษณะนี้แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) และพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.697 + 0.895(X_{tot}) + 0.186(X_1) + 0.148(X_4)$$

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านการขาดงาน (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	1	15.580	15.580	76.298	.000
Residual	410	83.722	0.204		
Total	411	99.302			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.396
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.157
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.155
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.45188

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error			
ค่าคงที่	2.666	0.188		14.162	.000
1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.380	0.044	0.396	8.735	.000

จากตารางที่ 30 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้าน การขาดงาน (Y_3) เท่ากับ 0.396 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.157 หมายความว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการขาดงาน (Y_3) ได้ร้อยละ 15.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.155 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.45188 ในลักษณะนี้แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการขาดงาน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 2.666 + 0.380(X_{tot})$$

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	2	16.496	8.248	41.088	.000
Residual	409	82.103	0.201		
Total	411	98.599			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.409
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.167
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.163
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.44804

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error			
ค่าคงที่	2.687	0.196		13.685	.000
1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3)	0.213	0.057	0.228	3.763	.000
2. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1)	0.192	0.053	0.220	3.623	.000

จากตารางที่ 31 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) และการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้าน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4) เท่ากับ 0.409 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.167 หมายความว่า มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) และการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านอัตราการออก

กลางคั่นของนักเรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 16.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.163 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.44804 ในลักษณะนี้แสดงว่า มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X_3) และการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านอัตราการออกกลางคั่นของนักเรียน (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = 2.687 + 0.213 (X_3) + 0.192 (X_1)$$

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	df.	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Regression	3	49.964	16.655	102.908	.000
Residual	408	66.679	0.163		
Total	411	116.643			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.654
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.428
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.424
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.40426

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error			
ค่าคงที่	1.326	0.173		7.681	.000
1.การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.636	0.120	0.611	5.317	.000
2.แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(X_{10})	0.197	0.063	0.218	3.135	.002
3.พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ(X_5)	0.149	0.074	0.176	2.020	.044

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(X_{10}) และพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้าน คุณภาพโดยทั่วไป (Y_5) เท่ากับ 0.654 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.428 หมายความว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(X_{10}) และพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ(X_5) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 42.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.424 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.40426 ในลักษณะนี้แสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(X_{10}) และพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ(X_5)ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณภาพโดยทั่วไป (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 1.326 + 0.636(X_{tot}) + 0.197(X_{10}) + 0.149(X_5)$$

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม

$$\hat{Y}_{tot} = 2.074 + 0.233(X_{tot}) + 0.145(X_{10}) + 0.144(X_3)$$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์

$$\hat{Y}_1 = 1.780 + 0.155(X_6) + 0.152(X_3) + 0.151(X_{10})$$

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

$$\hat{Y}_2 = 1.697 + 0.895(X_{tot}) + 0.186(X_1) + 0.148(X_4)$$

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงาน

$$\hat{Y}_3 = 2.666 + 0.380(X_{tot})$$

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน

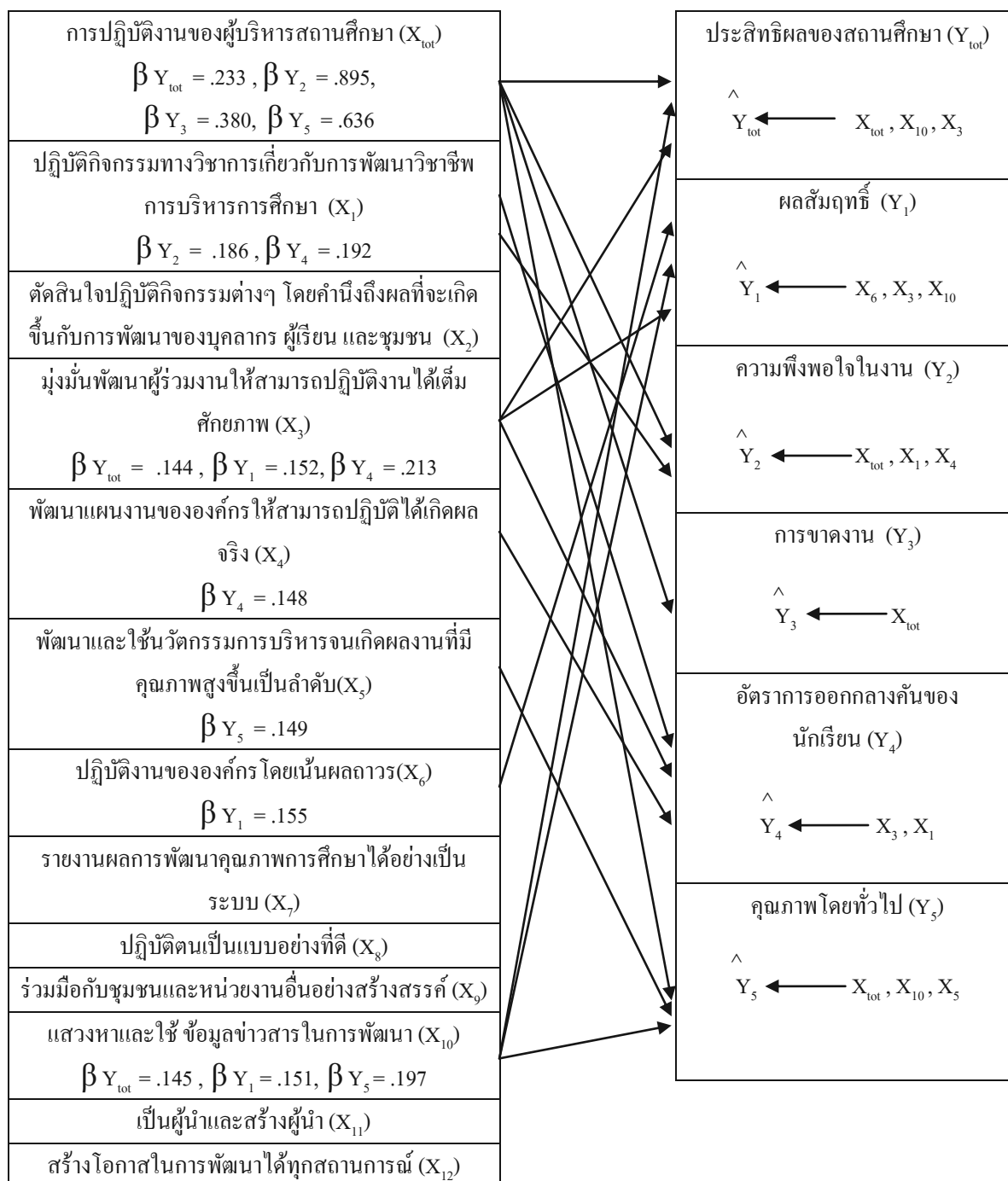
$$\hat{Y}_4 = 2.687 + 0.213(X_3) + 0.192(X_1)$$

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป

$$\hat{Y}_5 = 1.326 + 0.636(X_{10}) + 0.197(X_{10}) + 0.149(X_5)$$

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี แต่มีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินร่วมกันอย่างเป็นระบบ 12 มาตรฐาน โดยทุกมาตรฐานเป็นส่วนประกอบหลักของการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อมุ่งไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลสรุปการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทาง

วิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ซึ่งเท่ากับด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ด้านการขาดงาน ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แต่ละด้านพบว่า

3.1 ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา และด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เอาใจใส่ในการทำงาน เป็นนักพัฒนา สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้เป็นอย่างดี และมีการนิเทศติดตามการทำงานของผู้บริหารจากเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่นการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)จึงทำให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา เข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้บริหารสามารถแนะนำตักเตือนควบคุมดูแลบุคลากรในองค์กร ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหาร ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำที่ดี พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้นำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของกริช นุ่มวัด ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมมุง์ กาพรัตน์ ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ เพชรดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ สอนศิริ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุญ สิงห์พันธ์ ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา 12 มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ พลเลิศ ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานสูง มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน มีระบบที่งานที่ดี นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนจากครู ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา นักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บุษราคัญจน์ เป็ดทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ สอนศิริ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามทัศนของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัย การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานส่งผลทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล คือผู้บริหารแสวงหาความรู้ อบรมสัมมนา ศึกษางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ความร่วมมือชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูล สารสนเทศให้สะดวกทันต่อการใช้งาน ส่งเสริมงานวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น วิทยทัศน์ ในการทำงานและให้การสนับสนุนความคิด และผลงานที่ดีมีประโยชน์ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความ ต้องการของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งมี การนิเทศ กำกับดูแลให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลโดยกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร นำข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ของผู้ที่นำไปปฏิบัติมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพแก่สถานศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนานักเรียน นักเรียนทุกคนมีคุณภาพผลสัมฤทธิ์สูง อัตราการออกกลางคันของนักเรียนมี น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ วายูวรรณะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพ การศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุณี หงส์ลอย ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม และการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ศกุนะสิงห์ บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารจัดสภาพความพร้อมในทุกด้าน ร่วมมือกันจัดทำเครื่องมือประเมินผล และนำผลการประเมินที่เป็นปัญหามา ร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหา ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำไปปฏิบัติมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากนี้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ในการทำงาน มอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ จึงส่งผลทำให้การผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่ต้องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อนาคต ระดมความคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาในอนาคตให้หลากหลายสามารถเลือกนำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์ และเตรียมแผนงาน โครงการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและความถูกต้อง ยุติธรรมเท่าที่ทำได้ พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สามัคคี และร่วมมือกับครูส่งเสริมสถานศึกษาของตนเอง ทำงานตามโครงการพัฒนาต่างๆของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน เป็นผู้นำในทางวิชาการแสดงความสามารถในทางการสอน และการบริหารสถานศึกษาให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัย และมีสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ในการทำงานในที่ประชุมของหน่วยงานและให้การสนับสนุนความคิดและผลงานที่ดีมีประโยชน์ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งมี การนิเทศ กำกับดูแลให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลโดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ต่อเนื่องผู้บริหารหมั่นเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร นำข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะนำไปปฏิบัติมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่องานมีแรงกระตุ้นในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอัตราการออกกลางคันของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ โดยจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการอย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้บุคลากรได้

พัฒนาความก้าวหน้า บุคลากรทุกระดับมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้นักเรียนมาเรียนสม่ำเสมอเพราะรับได้การดูแลเอาใจใส่ในทุกด้าน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดระบบการให้บริการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนางานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน และชุมชนได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีการตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และการที่ผู้บริหารได้เข้าร่วมประชุมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ และเสนอแนะข้อคิดเห็นแนวทางปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนตามโอกาสตามสมควรส่งผลทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีขั้วมีเลขคณิตต่ำสุด ผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินผลการประเมินจัดทำรายงานและผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง รวบรวมข้อมูลหลักฐานที่มาของผลการประเมินแยกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน

2. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของส่วนประกอบของประสิทธิผล ควรได้รับการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือจัดอบรมเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ จัดสภาพห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมน่าเรียน การใช้สื่อการสอนกระตุ้นให้นักเรียนสนใจและตั้งใจเรียนมากขึ้น มีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คะแนนสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียน มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มากที่สุดเพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีคุณภาพ

3. จากการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นว่าควรมีการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอื่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรมีวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กริช นุ่มวัด. “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548)
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. ม.ป.ท.,ม.ป.ป.
- ขวัญใจ สอนศิริ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : กศศ.
- จันทร์านิ สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2545.
- เจริญ เพชรดี. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. ความรู้รอบรู้ทั่วไปสำหรับนักบริหารการศึกษา. นครสวรรค์:ริมปิงพิมพ์, 2554.
- ชัยรัตน์ พลเลิศ. “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

ดิเรก พรสีมา. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์. กรุงเทพฯ : บริษัทพี.เอ.ลิวี่ง

จำกัด , 2552.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร, กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2542.

นิรัญ สิงห์พันธ์. “การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2548.

บุษรากาญจน์ เป็ดทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับ
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น.” คุยฉินพันธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พรสุณี หงส์ลอย. “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พิเชษฐ วาญวรรณะ. “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

ไพศาล ดีร์ศรี. “การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ภรณ์ กิรีดิบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติง, 2539.

รัชพล คชารุ่งโรจน์. โรงเรียนทันสมัย. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, 2548.

สมมุง กาพรัตน์. “การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาตาม
ทักษะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. “ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ” ,ในรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
กรุงเทพฯภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
,2544.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศ
ปีการศึกษา 2553. สุพรรณบุรี เขต 2 : กลุ่มนโยบายและแผน, 2553.

_____.รายงานการรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). ม.ป.ท., 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. “การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุง
สถานศึกษา”หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา,2547.

_____.การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์,2543.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระเรื่องการพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ,
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์บางพลัด,2545.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). ประชาคมประกัน
คุณภาพการศึกษา. ม.ป.ท.,2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้
ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด,2554.

_____.ชุดฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

_____.มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ,2548.

-รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครู. ม.ป.ท.,2544.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).มาตรฐานตัวบ่งชี้และ
เกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบ 2
(พ.ศ.2549 - 2553). กรุงเทพฯ:บริษัท จุฑาทอง จำกัด,2550.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา,2551.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระ
ครบรอบ 4 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ : สำนักงานผลการจัดการศึกษา, 2546.
- โสภา วงษ์นาคเพชร. “การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2553.
- อุทุมพร จามรมาน. “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”,ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนา
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
,2553.
- อาทิตย์ ศกุนะสิงห์. “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2552.

ภาษาต่างประเทศ

- Applewhite, B. Philip. Organization Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.,
1965.
- Argyris, Chris. Integration the Individual and the Organization. New York : John Wiley and
Sons, 1964.
- Austin,Gilbert. and Reynolds David. “Managing for Improved School Effectiveness : An
International Survey.” School Organization,10(2/3)(1990).
- Best,John W. Research in Education,4th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc.,1970.
- Blum Milton L. and James C. Nayler. Industrial Psychology. New York : Harper and Row, 1968.

- Brown, William A. "Organizational Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization : The Influence of the Board of Directors." Dissertation Abstracts International-B 60, 12 (2000).
- Caplow Theodore. Principles of Organization. N.Y. : Harcourt, Brace & World, 1964.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.
- Dyce Faucette, Jane Kim. "Perceptions of the efficacy of the National Policy Board for Educational Administration Standards in guiding principal preparation : A survey of New York State principals" (Ed.D. dissertation, University of Rochester, 2005).
- Etzioni Amitai. Modern Organization (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall,Inc.,1964),36.
- Gibson James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly. Organizations : Behavior Structure Process,10th ed. Boston, Mass. :McGraw-Hill, Inc., 2000.
- Glickman, Garl D. Supervision of Instruction : A Developmental Approach, 2nd ed Boston, MA: Allyn and Bacon, 1990.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book company,1973.
- Gordon, R Judith and others. Management and Organization. Boston: Allyn and Bacon, 1990.
- Griffiths Deniel E. "Administrative Theory and Change in Organizations," in Organizations and Human Behavior : Focus on Schools. New York : McGraw-Hill,1969.
- Guilford, Jean and Gray David E. Motivation and Modern Management. Massachusetts : Addison- Wesley Publishers,1970.
- Hanson,Mark E. Educational Administration and Organization Behavior,4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1996.
- Harvighurst, Robert J. and Neugarten Bernice L. Society and Education. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1969.
- Herzog, John A."Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary School" Dal 51/01/01/DA, 1990.
- Hoy, Wayne K., and Miskel Cecil G. Educational Administration. New York : Random House,1991.

- Hoy, Wayne K., and Ferguson Judith. "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools." Educational Administration Quarterly 21,(Spring 1985)
- Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Education and Psychological Measurement,1970.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Locke ,Edwin A. "The Nature and Causes of Satisfaction." Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1302. 2nd ed. Chicago :Rand McNally,1976.
- Mahoney, John H. and Eetzel Nigel R. Organization Behavior : Theory & Practice. Englewood Cliff : Prentice Hall,2001.
- Marcel, K. "Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle School," Dal 51/60A, 1990.
- Meade, Michael John. "An evaluation of the professional development practices of small private Christian schools based on the perceptions of administrators and teachers" Ed.D. dissertation, Oral Roberts University, 2007.
- Milton, Charls R. Human Behavior in Organization. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1981.
- Mott, Paul E. The Characteristic of Effective Organization. New York :Macmillan,1966.
- Muchinsky, Paul H. Psychology Applied to Work. Homewood, Illinois : The Dorsey Press,1983.
- Nahavendi, Afsaneh. and Malekzadeh Air R. Organizational Behavior : The Person Organizational Fit. New Jersey : Prentice Hall,Inc.1999.
- Noguchi, Sara F. "District-based professional development for secondary administrators" Ed.D. dissertation, University of the Pacific, 2005.
- Pankonien, Lauralee. "Assessment centers as professional development models for school leaders." Ph.D. dissertation, Texas State University - San Marcos, 2005.
- Pobeaux, Peter., and Poppleton Stephen E. Psychology and Work. London : MacMillan and Press,1978.
- Presler, Barbara Jill. "The principal's role in promoting standards-based professional development" Ed.D. dissertation, University of Nevada, Las Vegas, 2006.

- Price, James L. Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions. Homewood, III : Richard D. Irwin, Inc.,1968.
- Quinn, A.F. and Rohrbaugh M.S. Personnel Management of People at Work. New York : MacMillan Publishing Co., Inc,2002.
- Reid, Ken, David Hopkins and Peter Holly. Towards the Effective School. Oxford : Basic Blackwell Ltd, 1988.
- Rhodes, S.R., and Steers R.M. Managing Employee Absenteeism. 1st ed. USA. John Wiley & Sons,1996.
- Seiler, John A. System Analysis in Organization Behavior. Homewood. 3rd ed: Richard D. Irwin,Inc.,1976.
- Sergiovanni, Thomas J. The Principalship : A Reflective Practice Perspective. 2nd ed. Boston,Mass : Allyn and Bacon,1991.
- Sergiovanni,Thomas J. The Principalship : A Reflective Practice Perspective,2nd ed. Boston, Mass : Allyn and Bacon, 1991.
- Spector, Paul G. Industrial and Organizational Psychology : Research and Practices USA. John Wiley & Sons,1996.
- Steers, Richard M. Organizations Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica, California : Good Years Publishing Company,Inc.,1977.
- Vappu, Tyysk L. “Insiders and Outsiders: Women ’s Movement and Organizational Effectiveness” Canadian Review of Sociology and Anthropology,1998.
- Walsh Mike. Building a Successful School. Lodon : Kogan Page, 1999.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 0520.203.2 / ๑๖๐



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุริยะ รูปหมอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางประไพ อุดมผล รหัสนักศึกษา 53252327 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) :
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน 5 คน

1. นายประสงค์ พวงวรินทร์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งคอก (สุวรรณสาธุกิจ) สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. นางสุมาลี สุธิกุล

ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรีเขต 2
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิจัยการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. นายพิสูจน์ ใจเที่ยงกุล

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบางลี่วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) จารึกภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. ดร.สุริยะ รูปหมอก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

5. ดร.ธีระพร อายุวัฒน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแห่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข

- หนังสือขอตกลงเครื่องมือ
- รายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย
- ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / 1011

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอตดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางประไพ อุดมผล รหัสนักศึกษา 53252327 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนวัดจำปี
2. โรงเรียนวัดสวนแตง
3. โรงเรียนวัดสังฆายเถร
4. โรงเรียนวัดพระธาตุ
5. โรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี
6. โรงเรียนวัดหนองไก่อ้น
7. โรงเรียนวัดสัมมาราม
8. โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.9718	72

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SEX01	286.5313	885.4183	-.2443	.9726
AGE02	284.7188	878.5958	-.0199	.9729
EDU03	286.7500	870.7097	.2280	.9719
POSITION	285.8438	887.3619	-.1938	.9732
WORK05	285.0625	869.5444	.1272	.9728
TOPIC06	283.6250	857.2742	.5246	.9715
TOPIC07	283.6875	851.6411	.6764	.9712
TOPIC08	283.8438	851.6200	.6251	.9712
TOPIC09	283.6875	856.4798	.6576	.9713
TOPIC10	283.7188	850.2087	.6702	.9712
TOPIC11	283.9688	848.4829	.6694	.9711
TOPIC12	283.7500	848.4516	.7203	.9711
TOPIC13	283.6250	848.5000	.7517	.9710
TOPIC14	284.1563	841.2329	.7471	.9709
TOPIC15	283.8438	858.7167	.4869	.9715
TOPIC16	283.9688	849.6442	.7347	.9711
TOPIC17	284.0313	841.9667	.8124	.9708
TOPIC18	284.0313	842.5474	.7990	.9709
TOPIC19	283.9063	841.6361	.8448	.9708
TOPIC20	283.9688	845.3861	.7894	.9709
TOPIC21	284.0938	842.9264	.7096	.9710
TOPIC22	284.1875	851.8347	.7623	.9711
TOPIC23	284.2188	848.4345	.7140	.9711
TOPIC24	284.1250	848.3710	.6828	.9711
TOPIC25	284.0625	842.0605	.7858	.9709
TOPIC26	283.8750	850.6290	.6605	.9712
TOPIC27	284.1563	842.9103	.7484	.9710
TOPIC28	284.2813	843.9506	.6744	.9711

TOPIC29	284.0313	832.9990	.8440	.9707
TOPIC30	284.1250	849.0806	.6660	.9712
TOPIC31	284.0313	846.0958	.7170	.9710
TOPIC32	283.6875	845.5121	.7338	.9710
TOPIC33	283.5625	851.4153	.6307	.9712
TOPIC34	283.8438	849.1038	.6861	.9711
TOPIC35	283.9375	848.8347	.6475	.9712
TOPIC36	283.9375	849.8669	.7096	.9711
TOPIC37	284.0938	836.7329	.7696	.9709
TOPIC38	283.9063	840.3458	.7482	.9709
TOPIC39	283.9063	847.7006	.6610	.9712
TOPIC40	283.8750	851.8548	.6772	.9712
TOPIC41	283.9375	850.8347	.6847	.9711
TOPIC42	284.0000	844.3871	.7830	.9709
TOPIC43	284.0625	839.4798	.8439	.9707
TOPIC44	283.9375	854.8992	.6279	.9713
TOPIC45	284.0313	844.1603	.7617	.9709
TOPIC46	284.0313	842.8054	.8430	.9708
TOPIC47	284.0000	841.8710	.8432	.9708
TOPIC48	283.9688	839.5796	.8298	.9708
TOPIC49	285.0313	852.2893	.3964	.9720
TOPIC50	284.3750	853.3387	.4474	.9717
TOPIC51	284.2500	853.0968	.4542	.9717
TOPIC52	283.8125	877.5766	.0125	.9723
TOPIC53	284.1563	859.1038	.4193	.9717
TOPIC54	284.1250	864.6935	.3479	.9718
TOPIC55	284.1250	862.8226	.4821	.9715
TOPIC56	284.2188	850.6925	.7679	.9710
TOPIC57	284.1563	857.4909	.6213	.9713
TOPIC58	284.0625	853.0927	.6573	.9712
TOPIC59	284.1875	869.7702	.2652	.9719
TOPIC60	284.0313	869.9022	.2440	.9719
TOPIC61	284.1250	855.7258	.5445	.9714
TOPIC62	283.7188	871.1764	.2386	.9719
TOPIC63	283.8125	868.1573	.3219	.9718
TOPIC64	283.8438	880.4587	-.0723	.9724
TOPIC65	283.4688	871.4829	.2280	.9719
TOPIC66	283.5938	870.5071	.2529	.9719
TOPIC67	283.6563	875.7813	.0672	.9722
TOPIC68	283.8438	864.0071	.4715	.9716
TOPIC69	283.8750	859.7258	.5651	.9714
TOPIC70	283.8750	861.3387	.4660	.9716
TOPIC71	283.8750	855.4032	.6344	.9713
TOPIC72	283.8125	859.1250	.6184	.9713

ภาคผนวก ค

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล
- เครื่องมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 1446



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์

ด้วย นางประไพ อุดมผล นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้บริหาร รองผู้บริหารและ ครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้นักศึกษาตามความเหมาะสม สามารถติดต่อโดยตรงที่เบอร์ 084- 5283509

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ | 30. โรงเรียนบ้านโป่ง |
| 2. โรงเรียนบ้านนเรศ | 31. โรงเรียนวัดใหม่พรรัตน์ |
| 3. โรงเรียนวัดสระศรีเจริญ | 32. โรงเรียนบ้านหัววัง |
| 4. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง | 33. โรงเรียนบ้านหนองเฝ้า |
| 5. โรงเรียนวัดหนองหลอด | 34. โรงเรียนบ้านหนองกระดี่ |
| 6. โรงเรียนบ้านทะเลบก | 35. โรงเรียนบ้านดอนคำสิง |
| 7. โรงเรียนบ้านสระหลวง | 36. โรงเรียนวัดหัวกลับ |
| 8. โรงเรียนบ้านบ่อสำราญ | 37. โรงเรียนวัดทับกระดาน |
| 9. โรงเรียนบ้านหนองसानแดร | 38. โรงเรียนวัดเวฬุวัน |
| 10. โรงเรียนบ้านหนองจิกรากำ | 39. โรงเรียนวัดหนองพันทา |
| 11. โรงเรียนวัดหนองแจ้ง | 40. โรงเรียนวัดบางสาม |
| 12. โรงเรียนบ้านสระกระโจม | 41. โรงเรียนสองพี่น้อง |
| 13. โรงเรียนบ้านยมเบือ | 42. โรงเรียนวัดไผ่โรงวัว |
| 14. โรงเรียนบ้านหนองสลัดได | 43. โรงเรียนอนุบาลวัดคงคา |
| 15. โรงเรียนบุญศรีสุวรรณราษฎร์สามัคคี | 44. โรงเรียนวัดใหม่พิบูลย์ผล |
| 16. โรงเรียนบ้านห้วยม้าลอย | 45. โรงเรียนวัดทองประดิษฐ์ |
| 17. โรงเรียนบ้านโลกหม้อ | 46. โรงเรียนวัดรางบัวทอง (สุวรรณวิทยา) |
| 18. โรงเรียนวัดสระด่าน | 47. โรงเรียนวัดบางสะแก (วิทยารังสรรค์) |
| 19. โรงเรียนวัดบ้านกรวด | 48. โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ |
| 20. โรงเรียนวัดท่ากุ่ม | 49. โรงเรียนวัดลาดประทุมทอง |
| 21. โรงเรียนบ้านหนองฝ้าย | 50. โรงเรียนอาทรสังฆะวัฒน์ 1 วัดลาดบัว |
| 22. โรงเรียนวัดศรีเฉลิมเขต | 51. โรงเรียนวัดรางกร่าง |
| 23. โรงเรียนวัดดอนมะนาว | 52. โรงเรียนวัดใหม่เพชรรัตน์ |
| 24. โรงเรียนวัดสองพี่น้อง | 53. โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ |
| 25. โรงเรียนบ้านบัวขาว | 54. โรงเรียนบ้านสะพังกร่าง |
| 26. โรงเรียนบ้านหนองวัลย์เปรียง | 55. โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม |
| 27. โรงเรียนวัดทุ่งคอก | 56. โรงเรียนบ้านหนองจิก |
| 28. โรงเรียนวัดทุ่งเย็น | 57. โรงเรียนวัดพรสวรรค์ |
| 29. โรงเรียนวัดเทพพิทักษ์ | |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน 2 คน

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางประไพ อุดมผล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา							
1	ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ						[] 6
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ						[] 7
3	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้จัดกิจกรรม ผู้เสนอผลงานขององค์กร						[] 8
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน							
4	ผู้บริหารแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน						[] 9
5	ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย						[] 10
6	การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ						[] 11
7	ผู้บริหารเลือกกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง						[] 12
มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ							
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ						[] 13
9	ผู้บริหารหาวิธีพัฒนาครู โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของครู						[] 14

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความก้าวหน้าโดยการกำหนดจุดพัฒนาตนเอง						[] 15
11	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น						[] 16
พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง							
16	ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่						[] 17
17	ผู้บริหารเลือกและปรับปรุงการใช้นวัตกรรมการบริหารได้อย่างหลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน						[] 18
18	ผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานและสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมการบริหารที่หลากหลายตอบสนองความต้องการและปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง						[] 19
พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ							
19	ผู้บริหารเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของครูและสถานศึกษา						[] 20
20	ผู้บริหารมีความพยายาม กระตุ้น ชัยยุ ทำทนายให้ครูมีความรู้สึกรเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จ						[] 21
21	ผู้บริหารให้กำลังใจครูได้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง						[] 22
ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร							
12	ผู้บริหารมีการวางแผนงานของสถานศึกษาได้อย่างมียุทธศาสตร์						[] 23
13	ผู้บริหารจัดทำแผนงานที่มุ่งพัฒนา เพิ่มพูนศักยภาพของครูผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า						[] 24
14	ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและความต้องการของชุมชน						[] 25
15	แผนงานที่จัดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง คุ้มค่าและเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง						[] 26

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ว่าเป็นระบบ							
22	ผู้บริหารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมแผนงานของสถานศึกษาโดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจนทุกองค์ประกอบ สอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ						[] 27
23	ผู้บริหารมีการสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						[] 28
24	ผู้บริหารมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป						[] 29
25	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ						[] 30
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี							
26	ผู้บริหารแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลเอาใจใส่ครูในสถานศึกษา						[] 31
27	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						[] 32
28	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี						[] 33
ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์							
29	ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ						[] 34
30	ผู้บริหารร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่นเป็นประจำ						[] 35
31	ผู้บริหารยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ						[] 36
32	ผู้บริหารได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชน หรือหน่วยงานอื่น						[] 37

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา							
33	ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน						[] 38
34	ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆด้าน						[] 39
35	ผู้บริหารสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย						[] 40
36	ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนา งาน และพัฒนาครู						[] 41
เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ							
37	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาด้วยการ พุดนำ ปฏิบัตินำ						[] 42
38	ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร						[] 43
39	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้ อย่างเต็มที่						[] 44
สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์							
40	ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับองค์กร						[] 45
41	ผู้บริหารสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ สอดคล้อง สมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน						[] 46
42	ผู้บริหารตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบ ด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต						[] 47
43	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจดำเนินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม						[] 48

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่านตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ผลสัมฤทธิ์ (achievement)							
1	คะแนนสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียน						[] 49
2	ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล						[] 50
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้						[] 51
4	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย						[] 52
5	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ						[] 53
6	นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้						[] 54
ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)							
7	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับผิดชอบ						[] 55
8	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา						[] 56
9	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ						[] 57
10	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา						[] 58

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
11	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงาน						[] 59
12	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน						[] 60
13	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้น เงินเดือน						[] 61
การขาดงาน (absenteeism)							
14	บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ						[] 62
15	บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมี แรงจูงใจในการทำงาน						[] 63
16	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ						[] 64
อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate)							
17	นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร						[] 65
18	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา						[] 66
19	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ						[] 67
คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)							
20	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี						[] 68
21	สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน						[] 69
22	สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง						[] 70
23	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา						[] 71
24	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ						[] 72

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางประไพ อุดมผล
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/352 หมู่ 7 ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73180
ที่ทำงาน	โรงเรียนวัดทุ่งคอก (สุวรรณสาธุกิจ) อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 72190

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2540	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกการศึกษาพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย ศิลปากร จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2541	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองเฝ้า อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ.2544	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองวัลย์เปรียง อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ.2551 – ปัจจุบัน	ครู คศ. 2 โรงเรียนวัดทุ่งคอก (สุวรรณสาธุกิจ) อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2