



บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

โดย
นางอาทิตยา ศกุนะสิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

โดย
นางอาทิตยา ศกุนะสิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S ROLE RELATED TO THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL
SCHOOLS IN REGION 1

By
Arhitaya Sakunasing

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

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” เสนอโดยนางอาทิตย์ยา ศกุนะสิงห์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.มัทนา วัจนอมศักดิ์
2. อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว
3. อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

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

..... กรรมการ

(ดร.สมใจ เดชบำรุง)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มัทนา วัจนอมศักดิ์)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์)

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

50252324 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : ADMINISTRATOR'S ROLE / SCHOOL EFFECTIVENESS

ARTHITAYA SAKUNASING : ADMINISTRATOR'S ROLE RELATED TO THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL SCHOOLS IN REGION 1. THESIS ADVISORS : MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D., VORAKARN SUKSODKIEW, Ph.D., and SAMRERNG ONSAMPANT , Ph.D.,120 pp.

The purposes of this research were to find 1) the administrator's role of municipal schools in Region 1, 2) the effectiveness of municipal schools in Region 1, and 3) the relationship between administrator's role and the effectiveness of municipal schools in Region 1. The sample used in this research were 30 municipal schools in Region 1. The respondents consisted of school administrators and teachers, with the total of 240. The research instrument used was a questionnaire concerning administrator's role based on Mintzberg, and school effectiveness based on Hoy and Miskel. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow

1. The administrator's role of the municipal schools in Region 1, as a whole and as an individual, was found at a high level.
2. The effectiveness of municipal schools in Region 1, as a whole and as an individual, was found at a high level.
3. There was a relationship between the administrator's role and the effectiveness of municipal schools in Region1 at .01 level of significance.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาของอาจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ ประธานและที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ นายชัยรัตน์ เผติมรอด และ ดร.สมใจ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดทางหลวงโพธิ์ทอง นายโสภณ นาคศิริ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม ร้อยตรีจรัส ศรีประพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองแวงะ จังหวัดสงขลา นายสมศักดิ์ รอบคอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเสา จังหวัดนครปฐม และนางอำภร นันตา ครูชำนาญการพิเศษ วิชาภาษาไทย โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ คุณอานาจ ครอบครัวศกุนะสิงห์ นางสาวสุวรรณา ตั้งไชยศิริ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) จำอากาศเอก หญิง ญาณี ใต้ฟ้าพูล และเพื่อนร่วมงานทุกคน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 27 ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต อย่างดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ข้อคำถามของการวิจัย.....	12
สมมติฐานของการวิจัย.....	12
ขอบข่ายของการวิจัย.....	13
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทบาทผู้บริหาร.....	20
ความหมายของบทบาท.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท.....	22
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	28
ความหมายของประสิทธิผล.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	30
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	37
การจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	37
วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	38
ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	38

วัตถุประสงค์.....	39
นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	39
วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	41
การบริหารการศึกษาของเทศบาล.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
สรุป.....	53
3. การดำเนินการวิจัย.....	54
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	54
ระเบียบวิธีวิจัย.....	55
แผนแบบการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ตัวแปรที่ศึกษา.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การพัฒนาเครื่องมือ.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
สรุป.....	63
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล	
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.....	66
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น	
ที่ 1.....	77
ตอนที่ 4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ	
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.....	83
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84

การอภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ รายนาม ผู้เชี่ยวชาญ.....	100
ภาคผนวก ข หนังสือขอตกลงเครื่องมือ รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อ โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย.....	109
ประวัติผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษา ขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544 – 2548) จำนวน 30,010 แห่ง	4
2	รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ประจำปีการศึกษา 2550	8
3	รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ประจำปีการศึกษา 2550	9
4	จำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	57
5	สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา.....	65
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม.....	66
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ	67
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้นำขององค์การ.....	68
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์.....	69
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล.....	70
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร....	71
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์.....	72
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประกอบการ.....	73
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน.....	74

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร.....	75
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง.....	76
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม.....	77
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์.....	78
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	79
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการขาดงาน.....	80
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน	81
22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป.....	82
23	ค่าความสัมพันธ์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.....	83

สารบัญแนภูมิ

แนภูมิที่		หน้า
1	ขอข่ายของการวิจัย.....	16
2	ขอเขตของการวิจัย.....	18
3	ความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล.....	34
4	โครงสร้างการบริหารการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.....	43
5	โครงสร้างการบริหารการศึกษา องค์การปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัด.....	44

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ จากความคิดที่ว่าการพัฒนาคนย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นทุกประเทศจึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาชาติต่อไป และความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสังคมหรือประสิทธิภาพของคนก็ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประชาชนหรือบุคลากรของประเทศนั้น ๆ การศึกษาช่วยสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งเป็นคนดีของสังคม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ หากประเทศใดมีการจัดระบบการศึกษาที่ดี บุคลากรของประเทศก็จะเป็นกำลังที่มีคุณภาพ เป็นพลังผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าให้กับประเทศ ทำให้ประเทศมีความพร้อมในการก้าวเดินและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและกระแสสังคมนานาชาติได้ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การพัฒนาคนต้องทำอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อม และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศได้¹

ปัจจุบันประเทศไทยรวมถึงประเทศต่าง ๆ ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตทุกประเทศ จึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนของตนเองให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคมไทยและสังคมโลก²

¹สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรอบวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2543 (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 17.

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

ในการจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ซึ่งโรงเรียนเป็น สถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มี คุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะ สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่ยึดเหนี่ยวแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียนดังกล่าวแล้ว เป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของประชาชน อยู่ตลอดเวลา เสี่ยงวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณะที่มีต่อคุณภาพโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง³ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา นั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดจึงมีความสำคัญมาก และส่งผลถึง การพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนจึงต้องได้รับการ ดูแลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในมาตรา 80 (4) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐ⁵ กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ในการ สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจในความรับผิดชอบของท้องถิ่นมีอยู่หลายภารกิจ และ

³สงบ ประเสริฐพันธ์, ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน (กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น , 2543), 17.

⁴เกษม วัฒนชัย, ศ.นพ. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด อรุณการพิมพ์, 2545), 2.

⁵ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 [Online], accessed 2 เมษายน 2552. Available from <http://rachakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2550/A/047/1.PDF>

ภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ก็เป็นภารกิจที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่งของท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับพิจารณาเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และมีโอกาสในด้านความพร้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป จึงได้กำหนดให้โรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้เต็มคุณภาพและมีมาตรฐาน⁶

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องให้หลักการบริหารจัดการเช่นเดียวกับการบริหารหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่ต้องมีการดำเนินงานให้เป็นระบบครบวงจรโดยมีขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งคือ การประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับอันจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด รวมทั้งมีจุดอ่อนหรือปัญหาในเรื่องใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การวางแผน และการดำเนินงานระยะต่อไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ⁷ ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ รูปแบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรด้านอื่น ๆ ล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น⁸ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างจิตสำนึกในด้านทิศทางและเป้าหมาย มีความคาดหวังในครูและบุคลากร โดยเฉพาะผู้เรียน ให้ความสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน ติดตามดูแลการปฏิบัติงาน และจูงใจครูและบุคลากรให้พยายามทำให้ดีที่สุุดตามแนวนโยบายของรัฐ⁹

⁶กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, คู่มือแนวทางการพัฒนา (โรงเรียนมาตรฐานคุณภาพตัวอย่าง) (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 1.

⁷สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน), รายงานประจำปี 2548 [Online], accessed 25 เมษายน 2552. Available from :<http://www.onesqa.or.th/th/download/index.php?SystemModuleKey=9>

⁸สุนิสา ประวิชัย, ผศ. ภาพสะท้อนครูไทยในสายตาศิษย์ (กรุงเทพฯ : มติชนรายวัน, วันจันทร์ที่ 17 มกราคม 2548)

⁹สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์การพิมพ์, 2543), 8.

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ.2544 – 2548) จำนวน 30,010 แห่ง แสดงให้เห็นภาพรวมของสถานศึกษาในประเทศไทยที่ไม่ได้มาตรฐานถึง ร้อยละ 65 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544 – 2548) จำนวน 30,010 แห่ง

ด้าน	ได้มาตรฐาน	ไม่ได้มาตรฐาน
ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ - ความสุข มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพและดนตรีและกีฬา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ - มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร - ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดี ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ต่ออาชีพสุจริต
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ - ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - การส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน	ได้มาตรฐาน	ไม่ได้มาตรฐาน
ครู	- วุฒิการศึกษา	- ความเพียงพอของครู - ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ภาพรวมสถานศึกษา	35 %	65% เกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), รายงานประจำปี 2548 [Online], accessed 25 เมษายน 2552. Available from <http://www.onesqa.or.th/th/download/index.php?SystemModuleKey=9>

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นภาพรวมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานเพียงร้อยละ 35 และไม่ได้มาตรฐาน ร้อยละ 65 ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาจำนวน 30,010 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 26,584 แห่ง สถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 2,116 แห่ง สถานศึกษาในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 881 แห่ง สถานศึกษาในสังกัดกองพุทธศาสนา จำนวน 269 แห่ง สถานศึกษาในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 131 แห่ง และโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 29 แห่ง¹⁰ ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า สภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะ

¹⁰ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), รายงานประจำปี 2548 [Online], accessed 25 เมษายน 2552. Available from <http://www.onesqa.or.th/th/download/index.php?SystemModuleKey=9>

การบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นงานหลักในการบริหารการศึกษา และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลได้มีการดำเนินงาน และพัฒนาการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาอันยาวนานถึง 70 ปี ในส่วนของการจัดการศึกษาซึ่งมีสำนักประสานและพัฒนาจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแล และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล แต่การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลก็ยังพบปัญหาตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยสรุปไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านปัจจัย ได้แก่ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำ ไม่ได้นำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการไปใช้ให้เกิดความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา ครูปฏิบัติการสอนยังไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป อัตราส่วนครูต่อนักเรียนไม่สมดุล สื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม และไม่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ปัญหาด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมและนำเทคนิควิธีการ ความรู้ความเข้าใจและสื่อมากระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ ไม่ได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อย

3. ปัญหาด้านผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนยังไม่สามารถจำแนกข้อมูล เปรียบเทียบ และมีความคิดรวบยอด ประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดีข้อเสีย ความถูกต้อง ระบุสาเหตุ ค้นหาคำตอบหรือมีความคิดจินตนาการคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ได้นอกจากนี้ผู้เรียนยังไม่มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง¹¹

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้รายงานการวิจัย การบริหารการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป ได้ข้อสรุปปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 4 ด้านดังนี้

¹¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, การสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการกระจายอำนาจของรัฐบาลประจำปี 2546 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสา รักษาดินแดน, 2545), 116-117.

1. ด้านวิชาการ ประเด็นที่ระบุว่าเป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือไม่มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาล รองลงมาคือขาดการนำผลการนิเทศโรงเรียนพัฒนาการจัดการศึกษาและขาดการนิเทศโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่าปัญหาที่ระบุอยู่ในระดับปานกลางคือพัสดุ/ครุภัณฑ์ ในปัจจุบันไม่เพียงพอแก่การใช้งาน

3. ปัญหาด้านการบริหารบุคคลพบว่าปัญหาที่ระบุอยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ

4. ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป ประเด็นที่ระบุว่าเป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือระบบข้อมูลและสารสนเทศภายในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ รองลงมาคือข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาไม่มีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันและขาดระบบสารสนเทศเชื่อมโยงข้อมูลของโรงเรียน ทำให้ไม่คล่องตัว¹²

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาอีกมาก ซึ่งการบริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพไปด้วย ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ก็ย่อมส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาล้มเหลว ทั้งนี้ การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ย่อมสะท้อนจากการบริหารงานของผู้บริหารเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยการบริหารงานเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน

ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรการจัดให้มีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เป็นต้นมา ผลการประเมินที่ได้้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาในภาพรวมแล้ว

¹²สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2550), ช - ฉ.

ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา¹³

จากรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประจำปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม แสดงในตารางที่ 2 และ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ประจำปีการศึกษา 2550

วิชาและสาระ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ร้อยละจำนวนนักเรียนจำแนกตามเกณฑ์การประเมิน		
						ปรับปรุง	พอใช้	ดี
ภาษาไทย	562	30	13.43	4.58	44.76	21.53	68.51	9.96
คณิตศาสตร์	562	30	11.63	4.37	38.75	45.73	44.66	9.61

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2550 [Online], accessed 3 เมษายน 2552. Available: <http://bet.obec.go.th/>

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งสองกลุ่มสาระ โดยกลุ่มสาระภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 44.76 และกลุ่มสาระคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 38.75 และจากรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2550 ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

¹³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547 (กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2547), คำนำ.

ตารางที่ 3 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ประจำปีการศึกษา 2550

วิชาและสาระ	จำนวน นักเรียน	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ	ร้อยละจำนวนนักเรียน จำแนกตามเกณฑ์การ ประเมิน		
						ปรับปรุง	พอใช้	ดี
ภาษาไทย	537	40	18.93	4.75	47.33	12.85	75.61	11.55
คณิตศาสตร์	537	40	12.15	3.50	30.36	46.18	53.45	0.37
สังคมศึกษาฯ	537	40	16.05	4.61	40.14	39.29	57.91	2.79
วิทยาศาสตร์	537	40	12.84	3.58	32.09	61.45	38.18	0.37
ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	537	40	10.00	3.17	24.99	82.87	16.95	0.19

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2550 [Online], accessed 3 เมษายน 2552. Available: <http://bet.obec.go.th/>

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการประเมินนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกกลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50.00 โดยกลุ่มสาระภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มสาระอื่นคือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 47.33 ลำดับถัดมาคือกลุ่มสาระสังคมศึกษาฯ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.14 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 32.09 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.36 ส่วนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือค่าเฉลี่ยร้อยละ 24.99 จากสภาพดังกล่าว มีข้อเสนอแนะให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมในระดับประเทศ และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการจ้ด

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ และใช้เป็นข้อมูลในการ กำกับติดตาม ควบคุมคุณภาพการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง¹⁴

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพ ครุในปัจจุบันไว้ดังนี้

1. เงินเดือนครูต่ำ เป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู
2. วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม เงินเดือนน้อยฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักถือว่าเป็น “งาน” ไม่ใช่ “อาชีพ” ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่าง ๆ ก็ไม่เท่าเทียมกัน
3. คุณภาพการสอนลดลง เนื่องจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัวยุคใหม่และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของ ครู ขาดแรงกระตุ้นให้สอนได้ดี ครูมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี
4. ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ครูมักจะต้อง ช่วยทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้ เต็มที่ นอกจากนี้ครูยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา พยาบาล สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้ ค่าตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงาน
5. ครูลาออกจากวิชาชีพครูเป็นจำนวนมาก ทุกปีมีครูลาออกไปทำอาชีพอื่นหลาย คน เนื่องจากต้องการรายได้สูงขึ้น ไม่พอใจกับงานสอนและรู้สึกว่าตนมีฐานะทางสังคมต่ำ และไม่ค่อยมีเกียรติ หรืออาจเบื่อการเมืองในวงการศึกษา
6. ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหา สืบเนื่องจากการฝึกหัดครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ
7. การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ทำให้ครูขาด แรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น
8. กระทรวงศึกษาธิการมักจะมีการจัดทำหลักสูตรแกนกลาง ทุกโรงเรียนต้องใช้ หลักสูตรแกนกลาง ครูต้องสอนตามหลักสูตรเดียวกัน โดยที่นักเรียนมาจากที่ที่แตกต่างกัน

¹⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ปีการศึกษา 2549 [Online], accessed 3 เมษายน 2552. Available: <http://bet.obec.go.th/>

9. มีโรงเรียนยอดนิยมในกลุ่มครู เนื่องจากครูไม่ออกไปสอนในโรงเรียนในถิ่นยากจนหรือโรงเรียนชนบท ทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีการเรียนการสอนที่ขาดคุณภาพ

10. การเมืองและระบบพวกพ้องมีส่วนกำหนดประเภทงานของครู ถึงแม้จะมีระบบการคัดเลือกครูอย่างเป็นทางการ แต่บุคคลที่ทำงานดี ๆ มักจะต้องมีพวกพ้องหรือต้องรู้จักกับผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมือง

11. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูเกิดขึ้นช้ามาก จะต้องรอให้ศิษย์ของตนได้ทำงานเจริญก้าวหน้าเสียก่อน ครูจึงรู้สึกภูมิใจ

12. ครูมีเจตคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู ครูไม่ค่อยพอใจในวิชาชีพเพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนไม่ดี¹⁵

นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลยังเกี่ยวข้องกับปัญหาการออกจากการเรียนกลางคันของนักเรียน ซึ่งผลการสำรวจข้อมูลนักเรียนออกกลางคันปี 2550 ระดับประเทศ พบว่า มีนักเรียนออกกลางคันทั้งสิ้น 119,626 คน จำแนกตามสาเหตุที่ออกเรียนกลางคันได้ดังนี้

1. ยากจน	39,700	คน
2. อพยพตามผู้ปกครอง	18,133	คน
3. ปัญหาครอบครัว	12,600	คน
4. ปัญหาการปรับตัว	7,403	คน
5. สมรส	4,898	คน
6. หาเลี้ยงครอบครัว	5,114	คน
7. เจ็บป่วย/เกิดอุบัติเหตุ	1,052	คน
8. ต้องคดี/ถูกจับ	252	คน
9. อื่น ๆ	30,474	คน ¹⁶

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังมีปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเป็นปัญหา

¹⁵ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู (กรุงเทพฯ : กศศ., 2542), 9-10.

¹⁶ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ยอดเด็กนักเรียนออกกลางคันปี 2552 ทะลุแสนราย [Online], accessed 26 July 2009. Available from <http://www.tlcthai.com/>

สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัย ไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับใด
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายของการวิจัย

การจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) ได้กล่าวถึงระบบว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักรซึ่งระบบนี้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพภูมิศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นต้น¹⁷ การบริหารงานในทุกองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่ามีปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M's คือ คน (man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน เงิน (money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกส่วนขององค์กร วัสดุสิ่งของ (materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ การจัดการ (management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรโดยผู้บริหาร¹⁸

สำหรับกระบวนการ (process) เป็นตัวเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตอันประกอบด้วย การบริหาร การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน¹⁹ ซึ่งกระบวนการจะมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของระบบการบริหารและการจัดการซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางและกระบวนการในการจัดการ เพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ หรือตัวป้อนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวป้อนที่สำคัญในขั้นตอนนี้คือผู้บริหารที่แสดงบทบาทในการบริหารงานให้มีคุณภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร เช่น ยูคัล (Yuki) แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมการบริหารได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุน และบทบาทการขจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน 2) กลุ่มบทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตาม

¹⁷Danial Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2 ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

¹⁸ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2545), 21.

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, "การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงสถานศึกษา," หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 5 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 2-3.

บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้างความคิด 3) กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และ บทบาทในการแก้ปัญหา 4) กลุ่มบทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและ บทบาทการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล²⁰ ส่วนคีล่าและบีเวอร์รี่ (Caela and Beverly) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน²¹ นอกจากนี้สุรศักดิ์ ปาเฮ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนควร ประกอบด้วยบทบาทดังนี้ 1) บทบาทตามที่กำหนด 2) บทบาทที่ผู้รับคาดหวัง 3) บทบาทตาม อุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง 4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง 5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้²²

ตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารว่า ได้แก่ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งก่อกวน (disturbance handler) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) และบทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator)²³ ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตลอดเวลาเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาก็ถือว่าเป็นผลผลิตของการดำเนินงาน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้มีผู้แสดงแนวคิดไว้หลายท่านดังนี้ บอสเสิร์ท (Bossert) กล่าวว่าในการศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องพิจารณาจาก 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การ

²⁰Gary A. Yukl, Yukl's Integrating Taxonomy of Managerial Behavior [Online], accessed 26 July 2009. Available from <http://www.nrru.ac.th/article/leadership/>

²¹Farren Caela and Kaye L. Beverly "New Skills Leadership Roles" , The Leader of The Future, 3rd ed.(New York : The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

²²สุรศักดิ์ ปาเฮ, " การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน," วารสารวิชาการ 4 , 8 (มกราคม 2545), 25-31.

²³Henry Mintzberg, The Nature of Managerial Work (New York : Harper & Row, 1973), 58-91.

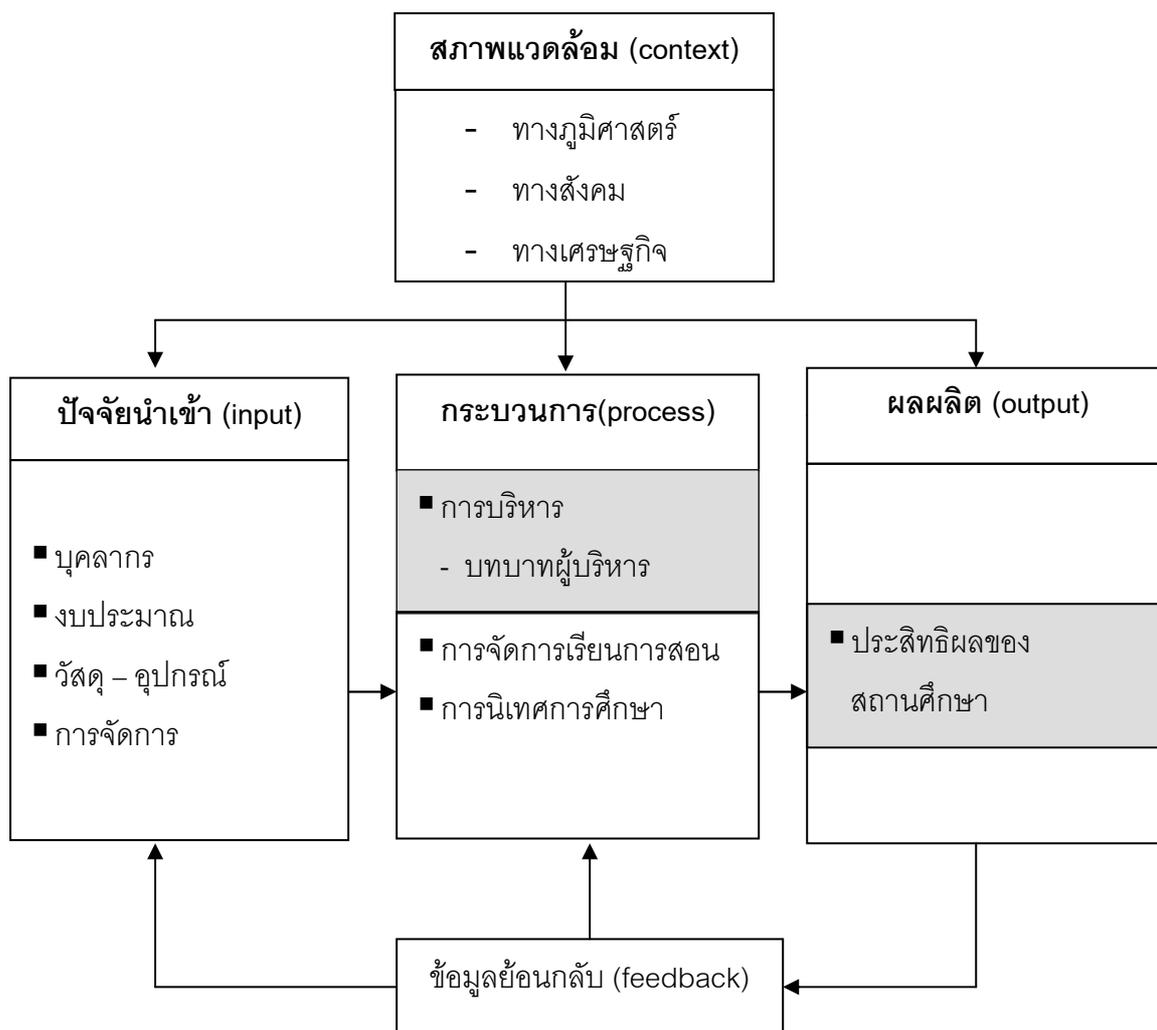
นิเทศงานอย่างใกล้ชิด 3) การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ 4) การเพิ่มความเชี่ยวชาญในการสอนของอาจารย์ 5) การเพิ่มอิสระในห้องเรียน²⁴ ออสตินและเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะแห่งความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย²⁵

ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าประกอบด้วยมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)²⁶ จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดบทบาทผู้บริหารของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอแผนภูมิที่ 1

²⁴Steven T. Bossert, "School Effect," in Handbook of Research on Educational Administration : A Project of the American Educational Research Association (New York : Longman, 1988), 346.

²⁵Gilbert Austin and David Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey," School Organization, 10, 2/3 (1990) : 167 – 178.

²⁶Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2008), 291- 322.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายของการวิจัย

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

: Henry Mintzberg, The Nature of Managerial Work (New York : Harper & Row, 1973), 58-91.

: 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

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) 10 บทบาทได้แก่ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) 10) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator)²⁷ โดยมีความคิดเห็นว่าบทบาทผู้บริหารตาม แนวความคิดของ มินท์เบิร์ก (Mintzberg) มีความสอดคล้องและจำเป็นสำหรับการที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ

สำหรับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามแนวความคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัดด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)²⁸ ซึ่งขอบเขตของการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) และแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ดังแผนภูมิที่ 2

²⁷ Henry Mintzberg, The Nature of Managerial Work (New York : Harper & Row, 1973), 58-91.

²⁸ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2008), 291- 322.

บทบาทของผู้บริหาร (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})
1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (X_1) 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (X_2) 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (X_3) 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (X_4) 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (X_5) 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (X_6) 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (X_7) 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (X_8) 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9) 10) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (X_{10})	1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Henry Mintzberg, The Nature of Managerial Work (New York : Harper & Row, 1973), 58-91.

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

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันดังนี้

บทบาทผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลตามสถานภาพต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการของตน ร่วมกับความรับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติจริงในตำแหน่ง ได้แก่ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทเป็นผู้นำองค์การ บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้ประกอบการ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร และ บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัดด้านต่าง ๆ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคันและคุณภาพโดยทั่วไป

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล หมายถึง โรงเรียนเทศบาลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 – 4 ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

บทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดผล ต่อการสร้างเด็กเยาวชนและพลเมือง ให้เป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความใกล้ชิดกับครู นักเรียนและชุมชนมากที่สุด จึงมีบทบาท หน้าที่โดยตรงในการบริหารงานโรงเรียนทุกงาน ผู้บริหารจะต้องร่วมดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูผู้สอน นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิผล¹

ความหมายของบทบาท

คำว่าบทบาท (role) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายว่าบทบาท หมายถึง การทำตามบท การทำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู²

¹ประเสริฐ ครอบแก้ว, “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็น สำคัญ” (สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), 3.

²ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิชชิ่ง , 2542) , 602.

ซาบิน และเจอร์เนอร์ (Sarbin and Jurnur) ก็ให้ความหมายไว้ว่าบทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานะจะพึงกระทำ³ ฮอร์ตัน (Horton) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ครองตำแหน่งจะต้องแสดงให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังและ ปทัสถานขององค์กรหรือสังคม⁴ ฮอก (Hoog) ได้กล่าวว่า บทบาทหมายถึงรูปแบบพฤติกรรมที่คน คาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือในองค์กรจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ⁵

วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การแสดงออก ของบุคคลในด้านที่เกี่ยวกับคำพูด ลักษณะท่าทาง การตอบสนององกริยาอาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่น ทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไร มีต่อเจ้าของตำแหน่ง หรือฐานะทางสังคมอย่างไร⁶

อาคม วัดไธสง ได้กล่าวว่าบทบาทหมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครอง ตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คณงาน ภารโรง ก็จะแสดงบท ไปตามที่ตำแหน่งดังกล่าวต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง⁷

โดยสรุป บทบาทคือ การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลตามสถานภาพต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความ ต้องการของตน ร่วมกับความรับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติจริงในตำแหน่ง

³Theodore Sarbin and Raph H. Jurnur, Role The Encyclopaedia of Social Science (New York : Gordon and Breach Science Publishers, 1995), 236-238.

⁴Paul B. Horton, Sociology (New York : McGraw-Hill Book Company, 1996), 34.

⁵Michael A. Hoog, Social Psychology (Texas : Argus Communications A Division of DLM, 1998), 150.

⁶วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล, “สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย,” วารสารวิชาการ 3,5 (เมษายน 2544) : 41-51.

⁷อาคม วัดไธสง, หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547), 71.

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารทุกคนซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในหน่วยงานรัฐบาล สถานบัน การศึกษา องค์กรธุรกิจต่าง ๆ สิ่งแรกที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์กรก็คือ บทบาทในฐานะ ผู้บริหาร เพราะบทบาทดังกล่าวมีอิทธิพลต่อองค์กรโดยส่วนรวมยิ่งกว่าบทบาทใด ๆ จนอาจกล่าว ได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมใสขององค์กรหรือหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับบทบาทของ ผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารนอกจากจะมีลักษณะเป็นผู้นำและประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วยังต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกด้วย และต้องคอยแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนก็มีผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียน ซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ดังนี้

ยูกัล (Yukl) แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมกรรมการบริหารได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุน และบทบาทการขจัดความขัดแย้งและการสร้าง ทีมงาน 2) กลุ่มบทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตาม บทบาทการให้ ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้าง ความชัดเจน 3) กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาท ในการแก้ปัญหา 4) กลุ่มบทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและบทบาท การประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล⁸ ส่วนคีลาและบีเวอรี (Caela and Beverly) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริม สนับสนุน⁹

ผลการศึกษาของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาท ออกมา 3 กลุ่มใหญ่ 10 บทบาทย่อยได้แก่

⁸Gary A. Yukl, Yukl's Integrating Taxonomy of Managerial Behavior [Online], accessed 26 July 2009. Available from <http://www.nrru.ac.th/article/leadership/>

⁹Farren Caela and Kaye L. Beverly "New Skills Leadership Roles," The Leader of The Future, 3rd ed.(New York : The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

1. **กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles)** เป็นบทบาทที่เกิดจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการ บทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” (nerve center) ขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 **บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (symbolic or figurehead)** เป็นบทบาทที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อกำหนดสังคมขององค์กร แรงจูงใจ กฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น รวมถึงการเลือกสรรพวกพ้องเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาหรืออำนาจหน้าที่ของตน

1.2 **บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (leader)** เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่าง ๆ เช่น กำหนดงานให้ทำการกระตุ้น ชักถามในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและมีความรับผิดชอบเพื่อการจ้าง การฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามที่จะนำความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไปกำหนดเป็นข้อตกลง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงานผู้นำมีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจของผู้บริหารจะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของผู้นำ

1.3 **บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison)** ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของตนด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการดำเนินงานตามบทบาทนี้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2. **กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (information role)** เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์กรของเขา การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นของระบบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรอันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการขององค์กรที่มีคลังข้อมูลที่ดีที่สุด ประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ผู้บริหารต้องแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะได้พัฒนาองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์การในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์การ เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การที่มีคุณค่าพร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและผู้ได้บังคับบัญชารับรู้

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) ผู้บริหารต้องนำข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์การ และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่ายเนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมหรือข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอดค่านิยมสู่องค์การเพื่อชี้นำผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถในทางสัมพันธ์กับชุมชนประชาสัมพันธ์องค์การของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่าง ๆ รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงานและนโยบายขององค์การ และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปยังหน่วยประสานงานที่เกี่ยวข้อง

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (decision maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

3.1 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสภาพการณ์ที่ต้องปรับปรุงผู้บริหารต้องกำหนดโครงการปรับปรุงโดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับหรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบ และงานใหญ่ ๆ บางอย่างของโครงการปรับปรุงอาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2 บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งก่อกวน (disturbance handler) เป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะจัดการสิ่งเหล่านี้

3.3 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์การตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่าง ๆ โดยการกำหนดเวลาของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4 บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการเป็นผู้แทนขององค์การในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์การอื่น เพื่อให้สิ่งที่ตนปรารถนาต่อองค์การ ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์การเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเจรจาต่อรองกับองค์การอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวหน้าผู้ประชาสัมพันธ์และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์การ¹⁰

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาของประเทศไทยนั้น ได้มีการศึกษาและกล่าวถึงเช่นเดียวกัน อุษณีย์ โพธิสุข ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้กุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึงหัวใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยอาจมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด 2) วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายหลักที่วางไว้ เช่น บทบาทใหม่ของสถานศึกษา บทบาทของครู วิธีดำเนินการเป็นต้น 3) สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ระบบการวัดผลประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 4) วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่เด็กต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา 5) วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่

¹⁰Henry Mintzberg, The Nature of Managerial Work (New York : Harper & Row, 1973), 58-91.

ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา¹¹

สุรศักดิ์ ปาเฮ กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วยบทบาท 5 ประการดังนี้

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึงบทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ เช่น ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ต้องอบรมเลี้ยงดู ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2. บทบาทที่ผู้รับคาดหวัง หมายถึงบทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติบทบาทที่ผู้รับผิดชอบคาดหวังนี้ มักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ

3. บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และก็อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้รับคาดหวัง

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามการคาดหวังของผู้อื่นทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตนก็ได้

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติ การรับรู้ของคนเรา จะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่ออยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจ

¹¹อุษณีย์ โพธิ์สุข, กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ในร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด, สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2543),42.

รับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย¹²

กิตติมา ปรีดีดิลก กล่าวว่า บทบาทของการเป็นผู้นำของผู้บริหารได้ถูกพัฒนา มาระหว่างหลายสิบปีที่ผ่านมา กล่าวคือ ในสมัยก่อนจะกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในเรื่องเดิม ๆ กล่าวคือ เรื่องของบุคลากร เรื่องของนักเรียน เรื่องของโรงเรียนและชุมชน การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การเงินและการจัดการ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์ ระหว่างงานต่าง ๆ โดยโยงสู่บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม แต่ปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการสอนด้วย ซึ่งมีผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ของโรงเรียนใน รัฐอิลลินอยมากกว่า 500 คน พบว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็น ผู้นำทางการสอนด้วย โดยมีความเข้าใจและสามารถกระทำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) ประเมินผล การทำงานของครู 2) ตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู 3) เป็นรูปแบบของความมี มาตรฐานวิชาชีพที่สูง 4) จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ โรงเรียน 5) คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน 6) จัดสร้าง สภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ 7) พัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียน 8) จัดให้ มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี และ 9) เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู¹³

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนควรประกอบด้วย 1) รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร 2) เป็น ตัวแทน หรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน กล่าวคือ เป็นตัวแทนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในการ ติดต่อกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน 3) เป็นผู้เฝ้าหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทักษะด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ

¹²สุรศักดิ์ ปาเฮ, “การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน,”
วารสารวิชาการ 4, 8(มกราคม 2545) : 25-31.

¹³กิตติมา ปรีดีดิลก, “บทบาทที่ไม่ควรถูกลืม,” ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้
(กรุงเทพฯ : เอลโลการ์พิมพ์, 2545), 3.

ตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เป็นผู้ริเริ่ม 5) เป็นผู้ตัดสินใจปัญหา
ระดับสูงของโรงเรียน¹⁴

สรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ช่วยให้ครุงานนโยบาย
และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนต่าง ๆ ไปใช้
ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกด้าน อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่
ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีการจัด
กิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ให้เกิด
ประโยชน์ รู้จักขอบข่ายหน้าที่ของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนมีความสามารถในการนำความรู้ไป
ปรับใช้ในงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า โรงเรียน นั้นเป็นระบบสังคมรูปนัย ระบบของ
โรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อผลิตสิ่งที่สังคมยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของนักเรียน¹⁵ หากสถานศึกษามีความสามารถในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและที่มีอยู่
ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของนักเรียนสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ย่อมแสดงว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้น
บังเกิดประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (effectiveness) ไว้
หลายทัศนะ ดังนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า
หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กร

¹⁴พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2545),
59.

¹⁵Stephen J. Knezevich, Administration of Public Education (New York :
Harper and row , 1985), 145.

เรียกว่า Goal and System – Resource Model of Effectiveness¹⁶ นอร์ทคราฟท์และนีล (Northcraft and Neal) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การโดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ¹⁷ กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขีดความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น¹⁸

แวบพู (Vappu) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย¹⁹ กีบสันและคณะ (Gibson and others) กล่าวถึงประสิทธิผลระดับองค์การว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่าง ๆ (processes) และ วัฒนธรรม (culture)²⁰

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์การนั้นว่าการทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน

¹⁶Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 6th ed. (New York : Mc Graw – Hill Inc., 2001), 275.

¹⁷Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neal, Organization Behavior : A Management Challenge (Chicago : The Dryden Press, 1990), 14.

¹⁸Judith R. Gordon and others, Management and Organization (Boston : Allyn and Bacon, 1990), 14.

¹⁹Tyysk L. Vappu, “Insiders and Outsiders : Women’s Movement and Organizational Effectiveness,” Canadian Review of Sociology and Anthropology 33,3 (1998) : 391-410.

²⁰James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organizations : Behavior Structure Process, 10th ed. (Boston, Mass. : McGraw – Hill, Inc., 2000), 15-17.

ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาน้อยเพียงใด²¹ ดร. สุนทรายุทธ กล่าวถึงประสิทธิผลว่าหมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด โดยทั้งนี้จะต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด²²

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ใช่ความสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง แต่หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลและองค์กร เกิดความสามัคคีภายในองค์กร เกิดผลผลิตปริมาณมาก คุณภาพสูง แต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อย ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ²³

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลไว้หลายทรรคนะดังนี้

ออสตินและเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 3) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การ

²¹สัญญา สัญญาวิวัฒน์, “ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ,” ใน รวมบทความสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา (กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), 114.

²²ดร. สุนทรายุทธ, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2546), 34

²³มัทนา วัฒนอมศักดิ์, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู” (ดุสิตนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 121.

วางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย²⁴

เซอร์ซอก (Herzog) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมในปี 1990 ได้ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน²⁵ มาร์เซล (Marcel) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศการติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและต่อครู²⁶

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม²⁷

แฮนสัน (Hanson) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตามกำกับ

²⁴Gilbert Austin and David Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey," School Organization, 10 (2/3) (1990) :167 – 178.

²⁵John A. Herzog, "Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary Schools" (DAI 51/01/01/DA, 1990) : 2582.

²⁶K. Marcel, "Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle School," (DAI 51/60A, 1990) : 1852.

²⁷Thomas J. Sergiovanni, The Principalsip : A Reflective Practice Perspective, 2nd ed. (Boston, Mass : Allyn and Bacon, 1991), 258 – 263.

กระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน²⁸

บราวน์ (Brown) กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลผลิต 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำองค์การ²⁹ กีบสันและคณะ (Gibson and others) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (organizational effectiveness) ว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง 5) กระบวนการต่าง ๆ 6) วัฒนธรรม³⁰ มาโฮนีและอีทเซล (Mahoney and Eeitzel) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยโดยได้พัฒนาเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา³¹ ควินและโรบาร์ท (Quinn and Rohrbaugh) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ความสามัคคีของบุคลากร 2) นวัตกรรมในโรงเรียน 3) การพัฒนาบุคลากร³²

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) เสนอว่า เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึง

²⁸Mark E. Hanson, Educational Administration and Organization Behavior, 4thed. (Boston : Allyn and Bacon, 1996), 35.

²⁹William 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.

³⁰James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organizations : Behavior Structure Process, 10th ed. (Boston, Mass. : McGraw – Hill, Inc., 2000), 15-17.

³¹John H. Mahoney and Nigel R. Eeitzel, Organization Behavior : Theory & Practice (Englewood Cliff : Prentice Hall, 2001), 142-144.

³²A.F. Quinn. and M.S.Rohrbaugh, Personnel Management of People at Work (New York : McMillan Publishing Co., Inc,2002), 211-213.

พอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) มีรายละเอียดดังนี้

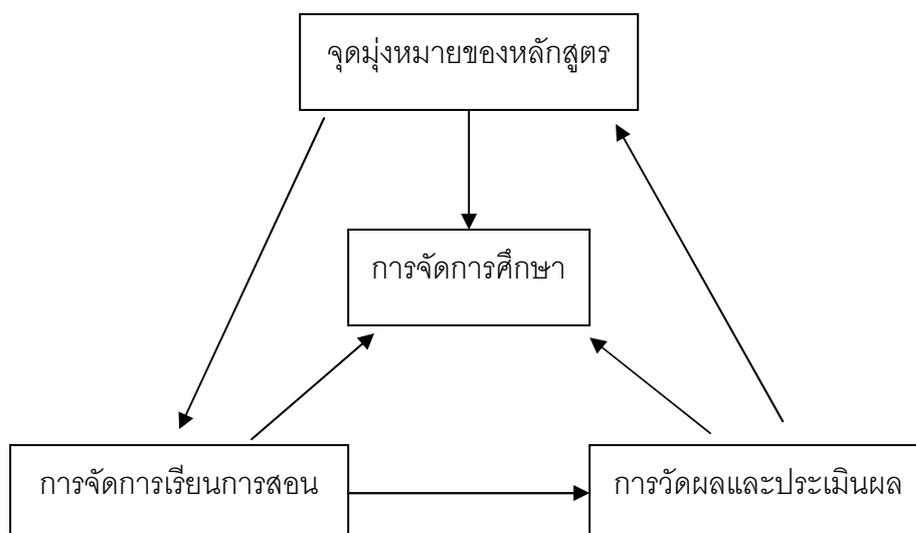
1) **ผลสัมฤทธิ์ (achievement)** เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน³³

กูด (Good) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ว่าหมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน³⁴ อุทุมพร จามรมาน สรุปว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่น ให้ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงต้องมุ่งที่การทำ ความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับต่าง ๆ การจัดการศึกษา การเรียนการสอน และเทคนิควิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน³⁵ ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3

³³Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2008), 291-322.

³⁴Carter V. Good, Dictionary of Education, 2nded. (New York : McGraw – Hill Book Company, 1973) , 139.

³⁵อุทุมพร จามรมาน, “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,” ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535), 2.



แผนภูมิที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

ที่มา : อุทุมพร จามรมาน, “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,” ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535), 1.

ฮาร์วิกเฮิร์สต์ และนิวการ์เทน (Harvighurst and Neugarten) ได้กล่าวถึงตัวตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีสี่ประการคือ 1) ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (inborn ability) 2) ชีวิตและการอบรมในครอบครัว (family life and family training) 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (quality of the schooling) 4) ความเข้าใจในตนเองและความมุ่งหวังในชีวิต (self concept and aspiration level)³⁶

2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผลของงานที่เป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูใน

³⁶Robert J. Harvighurst and Bernice L. Neugarten, Society and Education (Boston : Allyn and Bacon Inc., 1969), 157.

สถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้างพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน/ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงาน หน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง³⁷

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

ล็อก (Locke) สรุปความพึงพอใจของการทำงานไว้ 9 ประการคือ 1) ตั๋วงานในด้านความน่าสนใจ ความยากง่าย โอกาสการเรียนรู้งาน ความสำเร็จ การควบคุมและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง คือ โอกาส ความยุติธรรมและหลักการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับ การยอมรับนับถือ 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 การให้คุณให้โทษ มนุษยสัมพันธ์และทักษะของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงานซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ การช่วยเหลือกันและกันและมีมิตรภาพที่ดี 9) หน่วยงานและการจัดการ หมายถึง การเอาใจใส่บุคลากรและการกำหนดนโยบายการบริหาร³⁸

³⁷Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration Theory Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2008), 291-322.

³⁸ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Satisfaction," Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd ed. (Chicago : Rand McNally, 1976), 1302.

โพโบ และพ็อบเพิลทอน (Pobeaux and Poppleton) เสนอลักษณะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสองลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ระดับการทำงาน เนื้อหาของงานรวมทั้งพฤติกรรมการบริหารงาน และ 2) ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคคลากร ซึ่งหมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสุขภาพจิต³⁹

3) การขาดงาน (absenteeism) วัดจากอัตราการขาดงานของบุคคลากร อันมีสาเหตุเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ ทักษะของบุคคลากรต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงาน/ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน

4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนที่จะจบหลักสูตร ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้ ความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรรถนะ ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ต้อตืดหรือถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการย้ายสถานศึกษา ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) ได้แก่ การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ⁴⁰ นอกจากนี้ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้แนวคิดว่าประสิทธิผลขององค์การวัดได้จาก 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) ได้แก่ ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและภายในองค์การเองด้วย เพื่อให้้องค์การสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ ความไม่มีประสิทธิผลในด้านการผลิตหรือการขาดประสิทธิภาพหรือ

³⁹Peter Pobeaux and Stephen E. Poppleton, Psychology and Work (London : McMillan and Press, 1978), 158-159.

⁴⁰Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 8th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2008), 291-322.

ความพอใจของบุคลากร ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ 2) ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) เป็นลักษณะทางสังคมขององค์การ และบุคลากรที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน และ 3) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) เป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การอีกตัวหนึ่งคือการที่องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น (solving school's problem) เพราะประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม⁴¹

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วย ดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมดหากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้นและดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าวรัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้เทศบาลได้รับ

⁴¹Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 1991), 384-397.

โอนมาทั้งหมดคือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการประถมศึกษาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มากจนประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่งโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ให้กระทรวงมหาดไทย ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล
2. ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการให้มากที่สุด เว้นแต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการ และเป็นตัวอย่างเท่านั้น
3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษาในเขตเทศบาล ซึ่งอาจจะคำนวณเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป

ดังนั้นการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนทุกวันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น⁴²

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. จัดการศึกษาปฐมวัย
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. จัดส่งเสริมกีฬาันทนาการกิจกรรมเยาวชน

⁴² กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 1 – 2.

5. การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น
5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีความทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม
7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งรัดจัดการศึกษา

ให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูล และเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลาง และสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา นันทนาการกิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลืออาชีพ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมายจัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนระดมทุนและการจัดการนำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพการจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นบำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรมความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น⁴³

วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน

⁴³กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย, รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2549 (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 9 - 11

การจัดการศึกษาของหน่วยงานท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยงานประสานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การย้ายการโอน การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้ออกจากราชการ

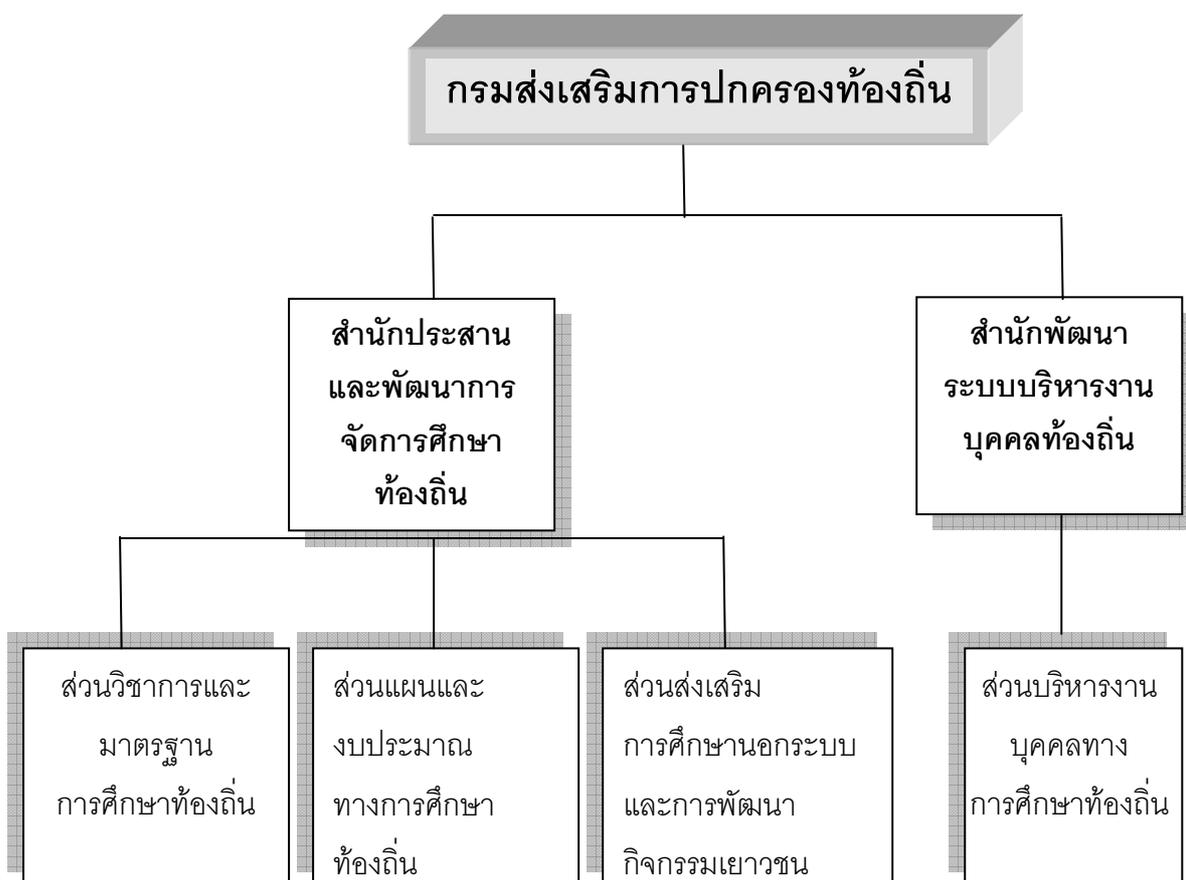
การบริหารการศึกษาของเทศบาล

เนื่องจากรัฐบาลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว เทศบาลและเมืองพัทยาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตของตนอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กล่าวมาข้างต้นความรับผิดชอบของเทศบาลและเมืองพัทยา อาจสรุปได้ดังนี้

1. มีหน้าที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าเรียนโดยทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

เกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยานี้ เทศบาลและเมืองพัทยาเป็นผู้บริหารและดำเนินการโดยตรง โดยกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยมิได้เข้าเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติ นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลและเมืองพัทยาดำเนินการได้โดยเรียบร้อยและบรรลุผลดียิ่งขึ้นเทศบาลและเมืองพัทยาจึงมีอำนาจที่จะใช้

ดูโดยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใด ๆ ได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย⁴⁴



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการบริหารการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.)

⁴⁴กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,ม.ป.ป.), 2-3.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประอรศิริ ชวีวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทย ในโรงเรียน ด้านการยกย่องเชิดชูครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านภาษาไทย ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน⁴⁵

อำพันธ์ เรื่องสมานไมตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการสอนของครูและมีปัญหาในการส่งเสริมการสอนของครู ดังนี้ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการส่งเสริมมากที่สุด คือ นโยบายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาคือ ไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตามความถนัดและความสามารถ ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน มากที่สุดคือ ให้ครูผลิตสื่อด้วยตนเอง ปัญหาคือ งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครู มากที่สุดคือ ให้ครูประเมินประสิทธิภาพของตนโดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของครู ปัญหาคือ ครูมีความรู้ไม่เพียงพอกับการนิเทศการสอน และการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มากที่สุดให้ครูทำแฟ้มสะสมงานของตนเอง ปัญหาคือ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อ⁴⁶

ศรียรรณ สงวนทรัพย์ ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุดคือ การอนุญาตให้ครูพานักเรียนไปศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในท้องถิ่น ด้านการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้บริหารส่งเสริมมาก

⁴⁵ประอรศิริ ชวีวัฒน์, “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

⁴⁶อำพันธ์ เรื่องสมานไมตรี, “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544), บทคัดย่อ.

ที่สุดคือ การส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาต่อ และด้านการส่งเสริมครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุดคือ ให้ครูตระหนักในหน้าที่⁴⁷

ประทุมวดี หงส์ประชา ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม และกระบวนการของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยภาพรวม และส่งผลต่อความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำทีมส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01⁴⁸

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาเจตคติของนักเรียน และองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก⁴⁹

⁴⁷ ศรีวรรณ สงวนทรัพย์, “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของคุณครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, 2545), บทคัดย่อ.

⁴⁸ ประทุมวดี หงส์ประชา, “องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁴⁹ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

กรรณิการ์ บุญรอด ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้านการประสานความสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ไม่แตกต่างกัน และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผล ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู⁵⁰

มนัส ชัยยะ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โรงเรียนในฝันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปทุกด้าน⁵¹

พงษ์กร พูลสมบัติ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย

⁵⁰กรรณิการ์ บุญรอด, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.

⁵¹มนัส ชัยยะ, “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” (สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก คุณภาพการบริหารงานโรงเรียน จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และบทบาทผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารบุคคล บทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ คุณภาพการบริหารบุคคล และคุณภาพการบริหารทั่วไปและบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงบประมาณ⁵²

พัทตร์สร สิริบุญยภัก ได้ศึกษาคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน และคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน⁵³

จิรพงษ์ ศรีรุ่ง ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

⁵²พงษ์กร พูลสมบัติ, “บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย”(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

⁵³พัทตร์สร สิริบุญยภัก, “คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 จำแนกตามเขตที่ตั้ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁴

อำภา ปิยารมย์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคัล ด้านการกระตุ้นปัญญา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก⁵⁵

ปิลัญ ปฎิพินพาคม ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และการ

⁵⁴ จีรพงษ์ ศรีรุ่ง, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2548), บทคัดย่อ.

⁵⁵ อำภา ปิยารมย์, “ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), บทคัดย่อ.

แก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁵⁶

พิเชษฐ วายูวรรณะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม⁵⁷

พรสุณี หงส์ลอย ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม⁵⁸

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวม

⁵⁶ปิลัญ ปฎิพิมพาคม, “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (ดุฎฐินิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

⁵⁷พิเชษฐ วายูวรรณะ, “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

⁵⁸พรสุณี หงส์ลอย, “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้
อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน⁵⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

แมคอินไทร์ (Mcintyre) ศึกษาโรงเรียนที่บริหารโดยผู้บริหารสตรี พบว่า ครูใหญ่
บริหารโรงเรียนจากหัวใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นปรัชญาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “คน” (people
-centered) ซึ่งเป็นการบริหารที่เน้นการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีต่อเด็ก ต่อเพื่อนร่วมงาน
และต่อชุมชนอย่างมีความหมาย ความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนด้วยหัวใจของครูใหญ่ แสดงออก
โดยการสนองความต้องการของทุกฝ่ายด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เจริญพัฒนา และก้าวหน้า
โดยผ่านประสบการณ์ที่มีคุณค่า สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นคล้ายบรรยากาศของ
บ้านที่เต็มไปด้วยถ้อยคำที่ส่งเสริมให้กำลังใจ แมคอินไทร์ (Mcintyre) เชื่อว่า คำพิเศษ 5 คำ
หรือ 5 Cs ต่อไปนี้มีความสำคัญต่อการบริหารด้วยหัวใจ ได้แก่ 1) ความเอื้ออาทรต่อกัน (care)
2) ความสบายใจ (comfort) 3) ความห่วงใย (concern) 4) ความเป็นชุมชน (community)
5) ความสัมพันธ์ต่อกัน (connections) แมคอินไทร์ (Mcintyre) เห็นว่าการบริหารโรงเรียนด้วย
หัวใจนั้นผู้บริหารไม่เพียงแต่มีความรู้สึกเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะด้านอารมณ์
ความรู้สึกของบุคคลหรือร่างกายก็ตาม แต่ผู้บริหารโรงเรียนยังรู้สึกเอื้ออาทรต่อคนทุกคนด้วยการ
สร้างบรรยากาศและสภาพในโรงเรียนให้ส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าของคนทุกคนใน
สถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมช่วยเหลือ ยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนทุกคนให้มีชีวิต
อยู่ในชายคาโรงเรียนอย่างมีความสำคัญและมีความหมาย ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้ทุกคนมี
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนและพร้อมที่จะ
เสียสละเพื่อโรงเรียนอันเป็นที่รัก บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน
และกันย่อมทำให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างแท้จริง⁶⁰

⁵⁹ สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์, “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา
เอกชน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

⁶⁰ Sharon McIntyre, Leading From the Heart: Toward a Feminist
Reconstruction of Educational Leadership In Erwin Miklos & Eugene Ratsoy (Eds)
“Educational Leadership : Challenge and Change” (Edmonton, AB : University of
Alberta Printing Services, 1992), 235-258.

กรีน (Green) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามธรรมเนียมโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของธรรมเนียมโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เห็นด้วยร่วมกันได้ การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเรียบง่าย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังที่สูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำของครูและการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน หนักแน่น มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียนไม่แน่ใจถึงการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ที่เต็มความสามารถ เฉพาะผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียน แต่ครูไม่แน่ใจว่าโรงเรียนจัดให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วม ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง และพวกเขาได้ร่วมตัดสินใจด้วย⁶¹

⁶¹Deadra Albert – Green, “Teachers, Parents and Students Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open – Enrollment Charter Schools” (A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree Texas A&M University, 2005), iii – iv.

สรุป

บทบาทผู้บริหารเป็นภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบหรืองานประจำของผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งต้องทำในฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการยอมรับจากวงการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศว่า มีบทบาทในการสร้างคุณภาพให้กับสถานศึกษา ซึ่งบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของ มินทซ์เบิร์ก (Mintzberg) เป็นบทบาทผู้บริหารที่มีความเหมาะสมที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 10 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) 8) บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) 10) บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator)

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นสามารถวัดประสิทธิผลได้ในหลายรูปแบบ และผู้บริหารควรเป็นผู้แสดงบทบาทในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู จำนวน 240 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ในขั้นตอนนี้เป็นศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างการวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

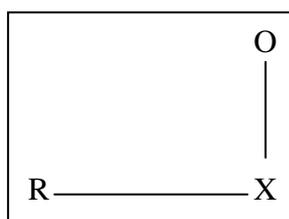
เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและสรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่จัดการศึกษา ในช่วงชั้นที่ 1 - 4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 32 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีและมีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 32 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน

จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด ซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ 4 และใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือกโรงเรียน กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนจำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และพนักงานครู 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

¹Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Education and Psychological Measurement, No.3 (November 1970) : 608.

ตารางที่ 4 จำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

จังหวัด	สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1		ผู้ให้ข้อมูล		
	ประชากร (โรง)	กลุ่มตัวอย่าง (โรง)	ผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	พนักงานครู (คน)	รวม (คน)
นนทบุรี	6	6	18	30	48
นครปฐม	7	7	21	35	56
ปทุมธานี	2	2	6	10	16
สมุทรสาคร	9	8	24	40	64
สมุทรปราการ	8	7	21	35	56
รวม	32	30	90	150	240

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2551 (กรุงเทพฯ : ส่วนแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา , 2551), 243-262.

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาวุธากร ตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษา

2. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) ประกอบด้วย 10 ตัวแปรย่อย ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) (X_1) เป็นตัวแทนของสถานศึกษา มีหน้าที่ในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ เป็นประธานในการประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น และเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชม/ดูงานของสถานศึกษา

2.2 ผู้นำองค์การ (leader) (X_2) เป็นบทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สั่งการควบคุม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การดำเนินงานไปตามแผนที่กำหนดไว้

2.3 ผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) (X_3) ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างเครือข่ายของข้อมูลและมีการพัฒนาเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา

2.4 ผู้กำกับติดตามผล (monitor) (X_4) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย จากบุคคลต่าง ๆ จากกิจกรรม หรือเหตุการณ์ รวมถึงความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา

2.5 ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) (X_5) ผู้บริหารต้องเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรวดเร็ว เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง

2.6 ผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) (X_6) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานและชุมชนภายนอก ประชาสัมพันธ์องค์การของตนเอง รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงานและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.7 ผู้ประกอบการ (entrepreneur) (X_7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในสถานศึกษา แสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา

2.8 ผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) (X_8) เป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยต้องจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ทุ่มหาความพยายามที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล

2.9 ผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) (X_9) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญและยุติธรรม

2.10 ผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) (X_{10}) ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

3.1 ผลสัมฤทธิ์ (achievement) ได้แก่ คะแนนการสอบระดับชาติ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้ ศีลธรรมของนักเรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน การพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความอิสระในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนขั้น

3.3 การขาดงาน (absenteeism) ได้แก่ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน และพนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ

3.4 อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) ได้แก่ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา และนักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.5 คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) ได้แก่ สถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) โดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) ประกอบด้วย 10 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) 8) บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งก่อกวน (disturbance handler) 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) 10) บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator)

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)² มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

²Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw - Hill Book Company, 1961), 74.

ระดับ 2 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดบน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดบน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาเครื่องมือโดยการปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและเนื้อหา พิจารณาค่า IOC (index of item objective congruence) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.6 ทุกข้อ ผู้วิจัยใช้คำถามทุกข้อคำถาม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มประชากร จำนวน 4 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน

4. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)³ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

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

3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2553 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากสถานศึกษา 30 โรงเรียน จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

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

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best)⁴ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของ

⁴John W. Best, Research in Education (New York : Prentice, Inc.,1970),87.

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

สรุป

การวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และพนักงานครู 5 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน รวม 240 คน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ
อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	23.33
หญิง	184	76.67
รวม	240	100.00
2. อายุ		
20- 30 ปี	47	19.58
31-40 ปี	81	33.75
41-50 ปี	55	22.92
สูงกว่า 50 ปี	57	23.75
รวม	240	100.00
3. อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	98	40.83
10 - 20 ปี	53	22.08
21 - 30 ปี	63	26.25
มากกว่า 30 ปี	26	10.84
รวม	240	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	90	37.50
พนักงานครู	150	62.50
รวม	240	100.00
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	125	52.08
ปริญญาโท	113	47.08
ปริญญาเอก	2	0.84
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 อายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 และอายุระหว่าง 20- 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.58 อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 อายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุราชการระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็น 22.08 และอายุราชการมากกว่า 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และตำแหน่งพนักงานครู จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 ระดับปริญญาโท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 47.08 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรายละเอียดตามตารางที่ 6-16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (X_1)	4.33	0.29	มาก
2. บทบาทเป็นผู้นำขององค์การ (X_2)	4.02	0.37	มาก
3. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (X_3)	3.96	0.46	มาก
4. บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (X_4)	3.94	0.42	มาก
5. บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (X_5)	3.95	0.44	มาก
6. บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (X_6)	3.97	0.42	มาก
7. บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (X_7)	3.91	0.46	มาก
8. บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (X_8)	3.93	0.50	มาก
9. บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9)	3.85	0.48	มาก
10. บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (X_{10})	3.91	0.50	มาก
รวม (X_{tot})	3.98	0.39	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทเป็นสัญลักษณ์
ขององค์กร ($\bar{X} = 4.33, S.D = 0.29$) บทบาทเป็นผู้นำขององค์กร ($\bar{X} = 4.02, S.D =$
0.37) บทบาทเป็นเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.97, S.D = 0.42$) บทบาทเป็นผู้สร้าง
ความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.96, S.D = 0.46$) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.95,$
 $S.D = 0.44$) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล ($\bar{X} = 3.94, S.D = 0.42$) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่ง
ก่อน ($\bar{X} = 3.93, S.D = 0.50$) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 3.91, S.D = 0.46$)
บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 3.91, S.D = 0.50$) และบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร
($\bar{X} = 3.85, S.D = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร			
1. ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการลงนาม ในสัญญาต่าง ๆ	4.28	0.29	มาก
2. ผู้บริหารเป็นประธานในการประชุมและ พิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.45	0.31	มาก
3. ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.28	0.34	มาก
4. ผู้บริหารเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชม / ดูงานของสถานศึกษา	4.29	0.40	มาก
รวม	4.33	0.29	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33,$
 $S.D = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารเป็นประธานในการประชุมและ พิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45, S.D = 0.31$)รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชม / ดูงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29, S.D = 0.40$) และผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.28, S.D = 0.29$) และผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.28, S.D = 0.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้นำขององค์กร

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้นำขององค์กร			
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.44	มาก
2. ผู้บริหารสั่งการ และควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้งาน เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.08	0.36	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	0.46	มาก
รวม	4.02	0.37	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้นำขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13, S.D = 0.44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสั่งการและควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.08, S.D = 0.36$) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85, S.D = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์			
1. ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.00	0.48	มาก
2. ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.04	0.45	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ ร่วมกันของสถานศึกษา	3.92	0.49	มาก
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ ร่วมกันของสถานศึกษา	3.88	0.50	มาก
รวม	3.96	0.46	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$,
 $S.D = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอก
สถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, $S.D$
 $= 0.45$) รองลงมาคือ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใน
สถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.48$) ผู้บริหาร
เป็นผู้สร้างเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, $S.D = 0.49$)
และผู้บริหารมีการพัฒนาเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.88$,
 $S.D = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล			
1. ผู้บริหารแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจาก แหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.45	มาก
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ ภายนอก ความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ	3.96	0.44	มาก
3. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากเครือข่าย ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล อย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.41	มาก
รวม	3.94	0.42	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$,
 $S.D = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอก ความคิดเห็นและ
แนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$, $S.D = 0.44$) และผู้บริหารแสวงหาและรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$, $S.D = 0.45$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
รองลงมาคือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร			
1. ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและ ทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา	3.96	0.43	มาก
2. ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็ว ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ	3.93	0.47	มาก
รวม	3.95	0.44	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$,
 $S.D = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่
บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, $S.D = 0.43$) รองลงมาคือ
ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็ว
ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์			
1. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของ สถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์ สถานศึกษา	3.95	0.44	มาก
2. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของ สถานศึกษาสู่ชุมชนอย่างหลากหลาย เพื่อ ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	3.93	0.44	มาก
3. ผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงานและนโยบายของสถานศึกษา	3.96	0.43	มาก
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.03	0.46	มาก
รวม	3.97	0.42	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $S.D =$
0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, $S.D = 0.46$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน
แผนงานและนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, $S.D = 0.43$) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด
ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$,
 $S.D = 0.44$) และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่ชุมชนอย่าง
หลากหลายเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประกอบการ

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้ประกอบการ			
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำและออกแบบการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษา	3.90	0.50	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	3.89	0.44	มาก
3. ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและ ปรับปรุงสถานศึกษา	3.93	0.48	มาก
รวม	3.91	0.46	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้ประกอบการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $S.D =$
0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.48$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำและออกแบบการเปลี่ยนแปลงใน
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, $S.D = 0.50$) และผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงใน
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, $S.D = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกรวน

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกรวน			
1. ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.97	0.50	มาก
2. ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	3.91	0.48	มาก
3. ผู้บริหารทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล	3.90	0.54	มาก
รวม	3.93	0.50	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกรวน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, $S.D = 0.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.48$) และผู้บริหารทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.90$, $S.D = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร			
1. ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ใน สถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม	3.96	0.50	มาก
2. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ	3.84	0.49	มาก
3. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม	3.76	0.49	มาก
รวม	3.85	0.48	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $S.D =$
0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร
ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$,
 $S.D = 0.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ ($\bar{X} = 3.84$, $S.D =$
0.49) และผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.76$, $S.D = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง

(n = 30)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง			
1. ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่ง ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา	3.90	0.50	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา	3.91	0.51	มาก
รวม	3.91	0.50	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านบทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $S.D =$
0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการ
บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.51$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมี
ความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} =$
3.90, $S.D = 0.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรายละเอียดตามตารางที่ 17 – 22 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์	3.54	0.28	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.73	0.28	มาก
3. การขาดงาน	3.81	0.61	มาก
4. อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน	3.67	0.46	มาก
5. คุณภาพโดยทั่วไป	3.78	0.35	มาก
รวม (Y_{tot})	3.71	0.28	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $S.D = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การขาดงาน ($\bar{X} = 3.81$, $S.D = 0.61$) คุณภาพโดยทั่วไป ($\bar{X} = 3.78$, $S.D = 0.35$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 0.28$) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน ($\bar{X} = 3.67$, $S.D = 0.46$) และผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.54$, $S.D = 0.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผลสัมฤทธิ์			
1. คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT) ของนักเรียน	3.23	0.32	ปานกลาง
2. ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล	3.70	0.37	มาก
3. นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.59	0.39	มาก
4. นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	3.77	0.77	มาก
5. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ	3.45	0.31	ปานกลาง
6. นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้	3.52	0.24	มาก
รวม	3.54	0.28	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, $S.D=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย ($\bar{X} = 3.77$, $S.D = 0.77$) ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.37$) นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.59$, $S.D = 0.39$) และนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.52$, $S.D = 0.24$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.45$, $S.D = 0.31$) และคะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT) ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.23$, $S.D = 0.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในการทำงาน			
1. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ	3.76	0.28	มาก
2. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.69	0.33	มาก
3. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการ	3.64	0.35	มาก
4. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	3.86	0.38	มาก
5. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	0.35	มาก
6. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.81	0.30	มาก
7. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.75	0.34	มาก
8. พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.59	0.35	มาก
รวม	3.73	0.28	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} =$

3.86, $S.D=0.38$) รองลงมาคือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.81$, $S.D=0.30$) พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานเจ้านาย/ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.78$, $S.D=0.35$) พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.76$, $S.D=0.28$) พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$, $S.D=0.34$) พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.69$, $S.D=0.33$) พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.64$, $S.D=0.35$) และ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้น ($\bar{X}=3.59$, $S.D=0.35$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการขาดงาน

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การขาดงาน			
1. พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความ รับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.73	มาก
2. พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.92	0.57	มาก
3. พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ	3.99	0.64	มาก
รวม	3.81	0.61	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการขาดงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.99$, $S.D=0.64$) รองลงมาคือ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจใน

การทำงาน ($\bar{X}=3.92$, $S.D=0.57$) และพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความ
รับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, $S.D = 0.73$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน			
1. นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	3.68	0.60	มาก
2. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา	3.90	0.37	มาก
3. นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.60	ปานกลาง
รวม	3.67	0.46	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
 3.67 , $S.D = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยในกลุ่มระดับมาก ดังนี้ คือ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา
($\bar{X} = 3.90$, $S.D = 0.37$) รองลงมา คือ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.68$,
 $S.D = 0.60$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 3.43$, $S.D = 0.60$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป

(n = 30)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพโดยทั่วไป			
1. สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	3.71	0.39	มาก
2. สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ชุมชน	3.80	0.37	มาก
3. สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง	3.70	0.36	มาก
4. สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	3.83	0.39	มาก
5. สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนใน การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ	3.87	0.39	มาก
รวม	3.78	0.35	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.78, $S.D$ = 0.35) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด (\bar{X} =3.87, $S.D$ =0.39) รองลงมาคือ สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการ
เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (\bar{X} =3.83, $S.D$ =0.39) สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความ
ต้องการของชุมชน (\bar{X} =3.80, $S.D$ =0.37) สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน
ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี (\bar{X}
=3.71, $S.D$ =0.39) และสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง (\bar{X} =3.70, $S.D$
=0.36) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์บทบาทผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	สัญลักษณ์ขององค์การ (X_1)	ผู้นำองค์การ (X_2)	ผู้สร้างความสัมพันธ์ (X_3)	ผู้กำกับติดตามผล (X_4)	ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (X_5)	ผู้ประชาสัมพันธ์ (X_6)	ผู้ประกอบภาระ (X_7)	ผู้จัดสิ่ง ก่อทวน (X_8)	ผู้จัดสรรทรัพยากร (X_9)	ผู้เจรจาต่อรอง (X_{10})	ภาพรวม (X_{tot})
ประสิทธิผล (Y_{tot})	0.315	0.674**	0.488**	0.418*	0.657**	0.544**	0.446*	0.427*	0.505**	0.380*	0.541**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.541^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับบทบาทผู้บริหารแต่ละด้านพบว่า บทบาทผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ยกเว้นบทบาทผู้บริหารด้านสัญลักษณ์ขององค์การ (X_1) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของ มินท์เบิร์ก (Mintzberg) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทเป็นผู้นำขององค์การ บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน บทบาทเป็นผู้ประกอบการ บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง และบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การขาดงาน คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความตระหนักถึงบทบาทผู้บริหารทุก ๆ บทบาทในการบริหารงานสถานศึกษา รู้จักวางตัวเพื่อเป็นสัญลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการสั่งการ ควบคุมการดำเนินงาน ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่ภายนอก เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษาในการพัฒนาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารยังมีบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผล มีบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน เป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างทันท่วงทีและพยายาม ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประกอบการของสถานศึกษาคือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารยังต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นธรรม นอกจากนี้ในการคัดเลือกผู้บริหารในการ

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนที่คัดกรองและเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้บริหารได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประอรศิริ ชวีวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทย ในโรงเรียนด้านการยกย่องเชิดชูครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านภาษาไทย ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญรอดได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อีก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้านการประสานความสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ไม่แตกต่างกัน และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อีก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผล ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส ชัยยะ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โรงเรียนในฝันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์กร พูลสมบัติ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬารัตนา

วิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนจุฬารัตนวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก คุณภาพการบริหารงานโรงเรียนจุฬารัตนวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และบทบาทผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนจุฬารัตนวิทยาลัย ในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารบุคคลบทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ คุณภาพการบริหารบุคคล และคุณภาพการบริหารทั่วไป และบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงบประมาณ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้บริหารสามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานสูง มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ประกอบกับสถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้อยู่ในระดับสูงส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนจากครู ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน การลาออกจากการเรียนกลางคันของนักเรียนมีน้อย จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาเจตคติของนักเรียน และองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ วายุวรรณะ ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรสุณี หงส์ลอย ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิผลของ สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัด นครปฐม

3. จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมี ความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารของ สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ยกเว้นด้านบทบาทเป็น สัญลักษณ์ขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางในการ ดำเนินกิจการภายในสถานศึกษา นั่นคือ บทบาทของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา แต่ผลการศึกษาพบว่า บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อาจเนื่องมาจาก บทบาท เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ เป็นการแสดงออกทางสังคมมากกว่าแสดงออกในลักษณะของนโยบาย จึง ทำให้บทบาทด้านเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธรังศรี สิริบุญยภาค ได้ ศึกษาคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน และคุณภาพภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุก ด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิลัญ ภูมิพิมพาคม ได้ศึกษา

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทด้านเป็นผู้ จัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรพยายามจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับมาอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรมตามลำดับความสำคัญ

2. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของส่วนประกอบของ ประสิทธิภาพ ควรได้รับการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการหาวิธีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หรือจัดการอบรมเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนแบบใหม่ ๆ คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT) ของนักเรียน มีระดับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาใน สถานศึกษาที่เหมาะสมกับนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มากที่สุด เพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีคุณภาพ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า นักเรียนมี ความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง แสดง ให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูมีแนวทางการสอนที่พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการคิดที่ เป็นระบบ ให้กับนักเรียนในสถานศึกษา โดยใช้การศึกษาในลักษณะบูรณาการ โดยให้เด็กนักเรียน เป็นศูนย์กลาง และจากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการขาดเรียนของนักเรียนมีระดับปานกลาง

แสดงให้เห็นว่า ยังมีความถี่ของการขาดเรียนของนักเรียน การขาดเรียนของนักเรียนทำให้พัฒนาการทางการศึกษาไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูที่ปรึกษาสอบถามสาเหตุและร่วมแก้ปัญหาการขาดเรียนของนักเรียน เพื่อให้การพัฒนาทางการศึกษาของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. จากการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารมากเท่าใดประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะมีประสิทธิผลในลักษณะคล้อยตามกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษารoles บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
3. ควรมีการศึกษารoles ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. ควรมีการศึกษารoles องค์ประกอบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ก. กระทรวงมหาดไทย. รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2549. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- _____ ข. คู่มือแนวทางการพัฒนา (โรงเรียนมาตรฐานคุณภาพตัวอย่าง). ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- _____ ค. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น. การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- กรรณิการ์ บุญรอด. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- กระทรวงมหาดไทย. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. การสัมมนาเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการกระจายอำนาจของรัฐบาลประจำปี 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครฯ ดินแดน, 2545.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. “บทบาทที่ไม่ควรถูกลืม.” การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. 3. กรุงเทพฯ : เพลิดเพลินพิมพ์, 2545.
- เกษม วัฒนชัย, ศ.นพ. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2545.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ยอดเด็กนักเรียนออกกลางคันปี 2552 ทะลุแสนราย [Online], accessed 26 July 2009. Available from <http://www.tlcthai.co>
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : กศศ, 2542.
- จันทรานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บ็ูด พอยท์, 2545.

- จักรพงษ์ ศรีรุ่ง. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2548.
- ธร สุนทรายุทธ. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2546.
- ประทุมวดี หงส์ประชา. “องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ประเสริฐ ครอบแก้ว. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ.”
สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ประอรศิริ ชวีวัฒน์. “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ปิยะ ทรัพย์สมบุรณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ปิลัญ ภูมิพิพาคม. “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” คุษณีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- พงษ์กร พูลสมบัติ. “บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬาภรณราช
วิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- พรสุณี หงส์ลอย. “การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2550.

- พัคตร์สร สิริบุญยภัค. “คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- พิเชษฐ วายูวรรณะ. “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- มนัส ชัยยะ. “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.” สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.” ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 [Online], accessed 2 เมษายน 2552. Available : <http://rachakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2550/A/047/1.PDF>
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิชชิ่ง , 2542.
- วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล : “สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย.” วารสารวิชาการ 3,5 (เมษายน 2544) : 41-51.
- ศรีวรรณ สงวนทรัพย์. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏวิทยาลัย กาญจนบุรี, 2545.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น , 2543 .
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์การพิมพ์, 2543.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. “ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ.” ใน รวมบทความสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยากรุงเทพมหานคร ภาควิชาสังคมวิทยามานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ก. การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา,
2547.
- _____ ข. รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ
มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ปีการศึกษา 2549
[Online], accessed 3 เมษายน 2552. Available:
<http://bet.obec.go.th/eqa/images/2008/documents/nt2549final.pdf>
- _____ ค. รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ประจำปีการศึกษา 2550 [Online], accessed 3 เมษายน 2552. Available:
<http://bet.obec.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุง
สถานศึกษา. หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 5 กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรอบวิสัยทัศน์ และทิศทาง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 1
สิงหาคม พ.ศ.2543. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ก. รายงานการวิจัยการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิคจำกัด, 2550.
- _____ ข. รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปี
ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ :
สำนักงานผลการจัดการศึกษา, 2546.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). รายงานประจำปี
2548 [Online], accessed 25 เมษายน 2552. Available
from :<http://www.onesqa.or.th/th/download/index.php?SystemModuleKey=9>
- สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์. “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน.”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- สุนิสา ประวิชัย, ผศ. ภาพสะท้อนครูไทยในสายตาศิษย์. กรุงเทพฯ : มติชนรายวัน, วันจันทร์ที่ 17
มกราคม 2548.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. “การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.” วารสารวิชาการ 4, 8 (มกราคม 2545.) :25-31.

อาคม วัดโธสง. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

อำพันธ์ เรืองสมานไมตรี. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

อำภา ปิยารมย์. “ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

อุทุมพร จามรมาน. “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.” ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.

อุษณีย์ โพธิ์สุข. กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ใน ร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, บรรณานุกรม. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2543.

ภาษาอังกฤษ

Albert Deedra – Green. “Teachers Parents and Students Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open – Enrollment Charter Schools.” A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree Texas A&M University, 2005.

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

Bart, Improving School from Within, San Francisco, CA : Jossey – Bass, 1990.

Best, John W. Research in Education. New York : Prentice, Inc., 1970.

Bossert, Steven T. “School Effect.” in Handbook of Research on Educational Administration : A Project of the American Educational Research Association, ed. Norman J. Boyan . New York : Longman, 1988.

- Brown, William A. "Organizational Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization : The Influence of the Board of Directors." Dissertation Abstracts International – B 60, 12 (2000) : 15-17.
- Caela Farren and Kaye L. Beverly "New Skills Leadership Roles," The Leader of The Future, 3rd ed. New York : The Drucker Foundation, 1996.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly. Organizations : Behavior Structure Process. 10th ed. Boston, Mass. : McGraw – Hill, Inc., 2000.
- 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.
- Hanson, Mark E. Educational Administration and Organization Behavior. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1996.
- Harvighurst, Robert J., and Bernice L. Neugarten, Society and Education. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1969.
- Herzog, A. John, "Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary Schools" DAI 51/01/01/DA, 1990.
- Hoog, Michael A., Social Psychology. Texas : Argus Communications A Division of DLM, 1998.
- Horton, Paul B., Sociology . New York : McGraw-Hill Book Company, 1996.
- Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice. 6th ed. New York : Mc Graw – Hill Inc., 2001.
- _____. Educational Administration : Theory Research and Practice. 8th ed. New York : Mc Graw – Hill Inc., 2008.

- Hoy , Wayne K., and Judith Furguson, "Theoretical Framework and Exploration Organizational Effectiveness of Schools." Educational Administration Quarterly 21. (February 1985) : 258.
- Katz , Daniel., and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organizations . New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Knezevich, J.Stephen. Administration of Public Education. New York : Harper and row , 1985)
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1961.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Satisfaction." in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1302. 2nded. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Marcel, K. "Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle school, "(DAI 51/60A, 1990) .
- Mahoney John H. and Nigel R. Eeitzel, Organization Behavior : Theory & Practice Englewood Cliff : Prentice Hall, 2001.
- Mcintyre, Sharon. Leading from the Heart : Toward a Feminist Reconstruction of Educational Leadership. In Erwin Miklos & Eugene Ratsoy (Eds) "Educational Leadership : Challenge and Change." Edmenton,AB : University of Alberta Printing Services,1992.
- Mintzberg, Henry. The Nature of Managerial Work. New York : Harper & Row, 1973.
- Gregory, B. Northcraft and Margaret A. Neal, Organization Behavior : A Management Challenge . Chicago : The Dryden Press, 1990.
- Pobeaux, Peter., and Stephen E. Poppleton. Psychology and Work. London : McMillan and Press, 1978.
- Quinn, A.F. and M. S.Rohrbaugh, Personnel Management of People at Work . New York : Mcmillan Publishing Co., Inc,2002.
- Sarbin, Theodore., and Raph H. Jurnur. Role The Encyclopedia of Social Science. New York : Gordon and Breach Science Publishers, 1995.

Sergiovanni, Thomas J. The Principals' Role: A Reflective Practice Perspective. 2nd ed.

Boston, Mass : Allyn and Bacon, 1991.

Vappu, L. Tyysk "Insiders and Outsiders : Women's Movement and Organizational Effectiveness," Canadian Review of Sociology and Anthropology 33,3 (1998.) : 391-410.

Yukl, Gary A. Yukl's Integrating Taxonomy of Managerial Behavior [Online],

accessed 26 July 2009. Available from

<http://www.nrru.ac.th/article/leadership/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ



ศธ 0520.203.2 / 568

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 กันยายน 2552

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางอาทิตยา ศกุนะสิงห์ รหัสนักศึกษา 50252324 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" ในกรณีนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือ
ฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดทางหลวงโพธิ์ทอง
2. นายโสภณ นาคศิริ
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเชี่ยวชาญ
สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม
3. ร้อยตรีจรัส ศรีประพันธ์
ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคลองแวงะ จังหวัดสงขลา
4. นายสมศักดิ์ รอบคอบ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดท่าเสา จังหวัดนครปฐม
5. นางอำภร นันตา
ครูชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย)
โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ภาคผนวก ข

- หนังสือขอตกลงเครื่องมือ
- รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ
- ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 /658

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอาทิตย์ยา ศกุนะสิงห์ รหัสนักศึกษา 50252324 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางอาทิตย์ยา ศกุนะสิงห์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ใน
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนเทศบาล 1 ทรงแพลวิทยา
2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดบ้านโป่ง
3. โรงเรียนเทศบาล 3 ประชาชนดี
4. โรงเรียนเทศบาลวัดไพธออารีรักษ์ (มณีวิทยา)

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
0.9834	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	216.5938	1451.7974	0.4312	0.9836
b2	216.1562	1436.0716	0.7127	0.9831
b3	216.4375	1417.7379	0.7600	0.9830
b4	216.2812	1429.6925	0.7230	0.9831
b5	216.5625	1412.3185	0.8381	0.9829
b6	216.5625	1407.9960	0.8449	0.9829
b7	216.4688	1400.3216	0.8907	0.9828
b8	216.5625	1399.4798	0.9023	0.9827
b9	216.6250	1408.3710	0.8606	0.9828
b10	216.7500	1418.2581	0.8403	0.9829
b11	216.7500	1422.6452	0.7520	0.9830
b12	216.5938	1403.6038	0.9089	0.9827
b13	216.7188	1402.8538	0.8941	0.9828
b14	216.7812	1406.6280	0.8760	0.9828
b15	216.5625	1408.5121	0.8872	0.9828
b16	216.5938	1410.7651	0.8437	0.9829
b17	216.6875	1427.1250	0.8417	0.9829
b18	216.7500	1413.0968	0.8821	0.9828
b19	216.6562	1400.1038	0.9259	0.9827

b20	216.7500	1411.9355	0.8980	0.9828
b21	216.6875	1418.0282	0.8114	0.9829
b22	216.6875	1421.3185	0.6805	0.9832
b23	216.6562	1406.1683	0.9004	0.9827
b24	216.5312	1410.5151	0.8515	0.9828
b25	216.5312	1411.0312	0.8706	0.9828
b26	216.5000	1412.1935	0.8216	0.9829
b27	216.6875	1421.8992	0.8151	0.9829
b28	216.7188	1422.1442	0.8290	0.9829
b29	216.5938	1414.1845	0.8245	0.9829
b30	216.5000	1411.8065	0.8779	0.9828
b31	216.5000	1423.2258	0.8792	0.9829
c1	217.3750	1458.3710	0.3585	0.9836
c2	216.8750	1460.5645	0.3526	0.9836
c3	217.0312	1441.3216	0.6336	0.9832
c4	216.9688	1434.7409	0.6566	0.9832
c5	217.0625	1433.0927	0.7308	0.9831
c6	217.0938	1439.6361	0.6555	0.9832
c7	216.7188	1445.4990	0.6714	0.9832
c8	216.7188	1450.2732	0.5766	0.9833
c9	216.8750	1447.9839	0.6316	0.9833
c10	216.5625	1445.7379	0.6057	0.9833
c11	216.6875	1440.4153	0.6970	0.9832
c12	216.8125	1434.6089	0.6982	0.9831
c13	216.7500	1427.6129	0.7359	0.9831
c14	216.7812	1444.1764	0.5856	0.9833
c15	217.6250	1477.0806	0.0218	0.9845
c16	216.9375	1456.2540	0.2739	0.9840
c17	216.8125	1456.6734	0.2784	0.9839
c18	216.5938	1445.2167	0.4902	0.9835
c19	216.7812	1443.8538	0.5618	0.9834
c20	216.7812	1448.4990	0.4285	0.9836
c21	216.7500	1430.0000	0.7625	0.9830

c22	216.8125	1441.5121	0.6187	0.9833
c23	216.8750	1441.4677	0.6316	0.9832
c24	216.7188	1430.9829	0.8003	0.9830
c25	216.6562	1438.7490	0.6681	0.9832

ภาคผนวก ค

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 3934



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วย นางอาทิตย์ ศกุนะสิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้บริหารและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

1. เทศบาลนครนนทบุรี มีสถานศึกษา 5 แห่ง คือ
 1. โรงเรียนนครนนท์วิทยา 1 (วัดท้ายเมือง)
 2. โรงเรียนนครนนท์วิทยา 2 (วัดทินกรนิมิต)
 3. โรงเรียนนครนนท์วิทยา 3 (วัดนครอินทร์)
 4. โรงเรียนนครนนท์วิทยา 4 (วัดบางแพรกเหนือ)
 5. โรงเรียนนครนนท์วิทยา 5 (ทานสัมฤทธิ์)
2. เทศบาลเมืองบางบัวทอง
 1. โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร
3. เทศบาลนครนครปฐม มีสถานศึกษา 6 แห่งคือ
 1. โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)
 2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมัครพลผดุง)
 3. โรงเรียนเทศบาล 3 (สระกระเทียม)
 4. โรงเรียนเทศบาล 4 (เขาวนปรีชาอุทิศ)
 5. โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์
 6. โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม
 7. โรงเรียนทวารวดี
4. . เทศบาลเมืองปทุมธานี
 1. โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี
5. เทศบาลตำบลท่าโขลง
 1. โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1
6. เทศบาลนครสมุทรสาคร
 1. โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกุลราษฎร์)
 2. โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม (วัฒนารามวิทยา)
 3. โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม (สมุทรคุณากร)
 4. โรงเรียนเทศบาลวัดโคกกราก (กรับวิทยาทาน)
 5. โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เชยวิทยาทาน)

7. เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน

1. โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่อี (สังวรจันทรราชราษฎรวิทยา)
2. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์

8. เทศบาลเมืองอ้อมน้อย

1. โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย

9. เทศบาลนครสมุทรปราการ

1. โรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ)
2. โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดโน)
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (คลองตาเค็ด)
4. โรงเรียนเทศบาล 4 (สิทธิไชยอุปถัมภ์)
5. โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดกลางวรวิหาร)

10. เทศบาลเมืองพระประแดง

1. โรงเรียนเทศบาลป้อมแดงไฟฟ้า
2. โรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม

รวม

30

โรง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) 3 คน และพนักงานครู 5 คน
4. คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางอาทิตยา ศกุนะสิงห์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ [] ชาย [] หญิง	[] 1
2. อายุ [] 20 – 30 ปี [] 31 – 40 ปี [] 41 – 50 ปี [] มากกว่า 50 ปี	[] 2
3. อายุราชการ [] น้อยกว่า 10 ปี [] 10 – 20 ปี [] 21 – 30 ปี [] มากกว่า 30 ปี	[] 3
4. ตำแหน่งหน้าที่ [] ผู้บริหารสถานศึกษา [] พนักงานครู	[] 4
5. ระดับการศึกษา []ปริญญาตรี []ปริญญาโท []ปริญญาเอก	[] 5

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทบาทผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead)							
1	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ						[] 6
2	ผู้บริหารเป็นประธานในการประชุมและ พิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา						[] 7
3	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ						[] 8
4	ผู้บริหารเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชม / ดูงานของสถานศึกษา						[] 9
ผู้นำขององค์การ (leader)							
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						[] 10
6	ผู้บริหารสั่งการ และควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้						[] 11
7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา						[] 12
ผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison)							
8	ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						[] 13
9	ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						[] 14

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา						[] 15
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาเครือข่ายของข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา						[] 16
ผู้กำกับติดตามผล (monitor)							
12	ผู้บริหารแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ						[] 17
13	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ						[] 18
14	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างสม่ำเสมอ						[] 19
ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator)							
15	ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา						[] 20
16	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ						[] 21
เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson)							
17	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา						[] 22
18	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่ชุมชนอย่างหลากหลาย เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา						[] 23
19	ผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายของสถานศึกษา						[] 24
20	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						[] 25
ผู้ประกอบการ (entrepreneur)							
21	ผู้บริหารเป็นผู้นำและออกแบบการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา						[] 26
22	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา						[] 27
23	ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา						[] 28

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler)							
24	ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						[] 29
25	ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา						[] 30
26	ผู้บริหารทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล						[] 31
ผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator)							
27	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ใน สถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม						[] 32
28	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ						[] 33
29	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม						[] 34
ผู้เจรจาต่อรอง (negotiator)							
30	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่ง ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา						[] 35
31	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา						[] 36

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ผลสัมฤทธิ์ (achievement)							
1	คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT) ของนักเรียน						[] 37
2	ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล						[] 38
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น						[] 39
4	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย						[] 40
5	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ						[] 41
6	นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้						[] 42
ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)							
7	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและ ภาระงานที่รับผิดชอบ						[] 43
8	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา						[] 44
9	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการ						[] 45
10	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน						[] 46
11	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา						[] 47
12	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน						[] 48
13	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน						[] 49

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
14	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้น						[] 50
การขาดงาน (absenteeism)							
15	พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						[] 51
16	พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน						[] 52
17	พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ						[] 53
อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate)							
18	นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร						[] 54
19	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา						[] 55
20	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ						[] 56
คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)							
21	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี						[] 57
22	สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน						[] 58
23	สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง						[] 59
24	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา						[] 60
25	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ						[] 61

