



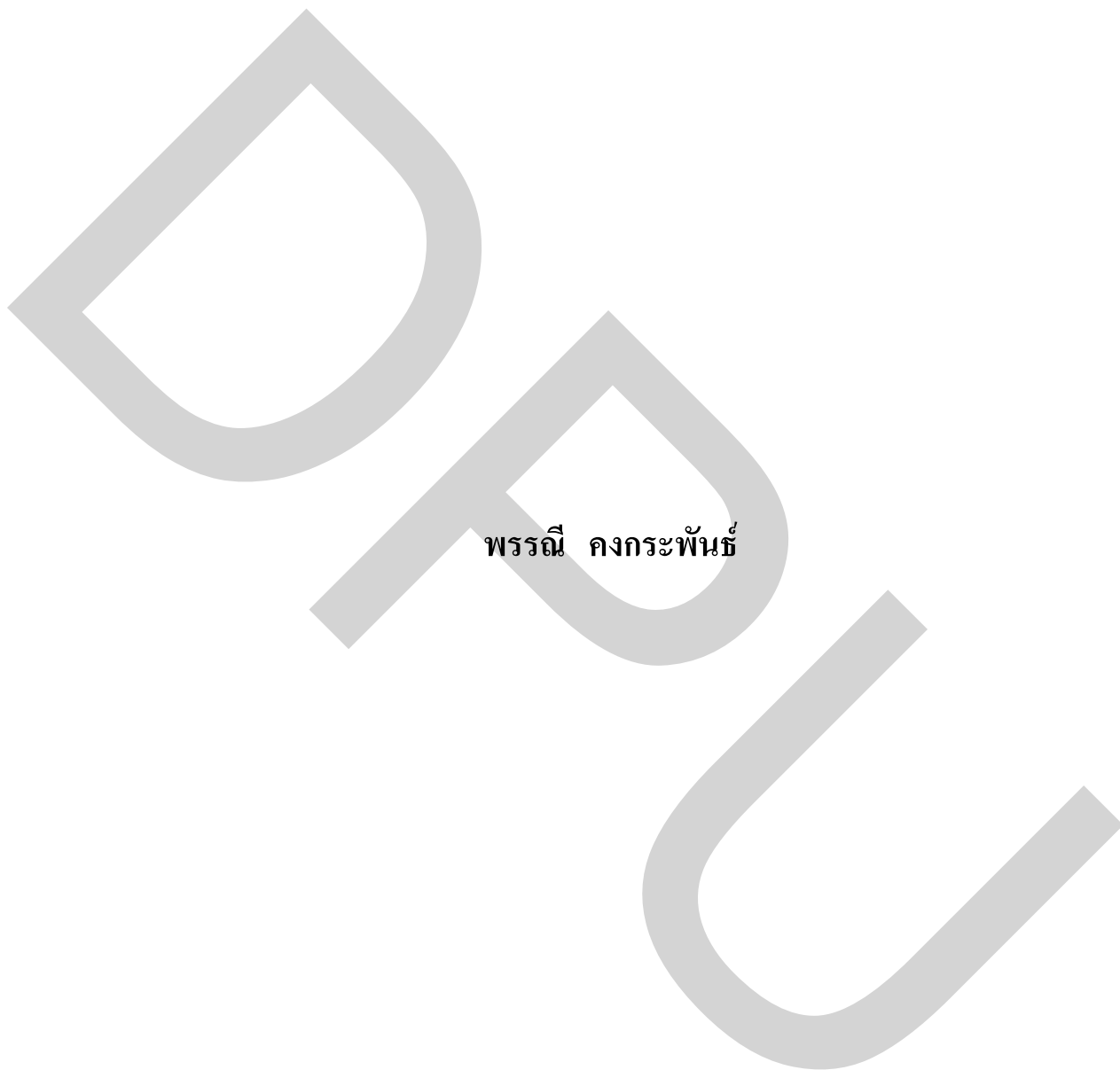
บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารใน  
โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์  
ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน

**Roles of Administrator of  
Santirat Institute Of Business Administration School  
under the royal patronage Perceived by School Personnel**

พรรณี คงกระพันธ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การจัดการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2554

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ  
ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2554

**Roles of Administrator of  
Santirat Institute Of Business Administration School  
under the royal patronage Perceived by School Personnel**



**PUNNE KONGRAPUN**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Education Department of Education  
Management Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2011**

หัวข้อสารนิพนธ์	บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน
ชื่อผู้เขียน	พรรณี คงกระพันซ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ เข้มแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวผลการศึกษาพบว่า

1. การรับรู้ของบุคลากรใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม และรายด้านต่างๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาสนับสนุนการให้บริการ ด้านเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียน และช่วยสนับสนุนในการ วางแผนการปฏิบัติงาน



Thematic Paper Title     Roles of Administrator of Santirat Institute Of Business  
Administration School under the royal patronage  
as Perceived by School Personnel

Author                         Mrs. PUNNE KONGRAPUN

Thematic Paper Advisor   Arjarn Choti Yamsang

Department                 Education Management

Academic Year              2011

### ABSTRACT

This research. Aims to study the Perceived by School Personnel in Santirat Institute Of Business Administration School under the royal patronage on the Roles of Administrator of the school and compare the perceptions of personnel regarding the management of schools by sex, educational level and position experience. People in the population studied is Santirat Institute Of Business Administration School under the royal patronage of the City 200 percent of the average standard deviation statistics for the test. And one-way analysis of variance results showed that

1. Perceived by School Personnel in Santirat Institute Of Business Administration School under the royal patronage on the Roles of Administrator of the school in the medium as a whole and in every aspect.
2. Comparison of Perceived by School Personnel on the Roles of Administrator of the school did not differ by sex. However, when considered on the Roles of Administrator of the technical differences are statistically significant at the 0.05 level.
3. Comparison of Perceived by School Personnel on the Roles of Administrator of schools by level of education. Overall, no difference. However, when considered on the Roles of Administrator of Information Technology and learning. Differences are statistically significant at the 0.05 level.
4. Comparison of Perceived by School Personnel on the Roles of Administrator of the school by location. Differences are statistically significant at 0.05 .
5. Comparison of Perceived by School Personnel on the Roles of Administrator of the school by the experience. Is no different.

Suggested managers should develop Roles of Administrator of Information Technology and Education. Selection of personnel with expertise in technology support services to enhance learning in both. And out of school. And support in planning the operation.



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์โชติ แยมแสง คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ให้คำปรึกษา แนวคิด และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการศึกษา และการจัดทำสารนิพนธ์ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการการจัดการการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ในด้านวิชาการ

ขอขอบพระคุณนางเบญจมาภรณ์ คุณะรังษี ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน และเพื่อนครูทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ นางศิรินันท์ ชลินทุ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทุกขั้นตอน

คุณค่า และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และ นอกจากนั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่ง และเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

พรณี คงกระพันซ์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	๖
กิตติกรรมประกาศ .....	๗
สารบัญ .....	๗
สารบัญตาราง .....	๘
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา .....	4
1.5 นิยามศัพท์ .....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร .....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา .....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน .....	29
2.4 การบริหารงานของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์.....	35
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
3. วิธีดำเนินงานวิจัย .....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล .....	47
3.3 การสร้างเครื่องมือ .....	48
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4. การวิเคราะห์ผลการศึกษา .....	50
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	52
4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ .....	53
4.3 ข้อเสนอแนะ.....	63
4.4 การทดสอบสมมติฐาน .....	66
5. สรุป อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา .....	68
5.2 อภิปรายผล .....	70
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	72
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	79
ประวัติผู้เขียน.....	93

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ .....	50
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	51
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	51
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	52
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็น ของบุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ในภาพรวมและรายด้าน .....	52
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	53
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล .....	55
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ด้านการบริหารงานบุคลากร.....	56
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้.....	57
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ด้านการบริหารงบประมาณ .....	59
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็น บุคลากรใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่.....	60
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นบุคลากร ใน โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจด้าน การบริหารงานทั่วไป .....	61
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามเพศ.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 64
4.15	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามตำแหน่ง..... 65
4.16	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....66

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ส่งผลต่อการปฏิรูปทางการศึกษา คือมุ่งเน้นการปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษานั้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายในและให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544)

จากการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการริเริ่มเปลี่ยนแปลงรวมถึงการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ ผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย และผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วัณสินธุ์, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในยุคการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถแสดงบทบาทในการนำและการอำนวยความสะดวกที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถทำการวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจึงควรแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม ดังนี้ (1) บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู และนักเรียน เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนฐาน (SBM : School Based Management) (ธีระ รุญเจริญ . อัดสำเนา) ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี (3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) (4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชน ว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้บริหารแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง โดยการใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในปัจจุบัน โรงเรียนที่สร้างทีมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนน้อยที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการจัดการ มักบริหารโดยไม่ใช้การบูรณาการระหว่างทฤษฎีจากการศึกษา กับชีวิตการทำงาน ขาดการฝึกฝน ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ขาดความเข้าใจในรายละเอียดปลีกย่อยของสถานศึกษา บุคลากร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ขาดความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและ

ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ขาดการให้เกียรติและยกย่องครู ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารและจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

นอกจากนี้ ในปัจจุบันยังไม่มียานวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนการศึกษาเอกชนมากนัก โดยเฉพาะสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง “การบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในทรรศนะของบุคลากรของโรงเรียน” เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากร ในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้บุคลากร ในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

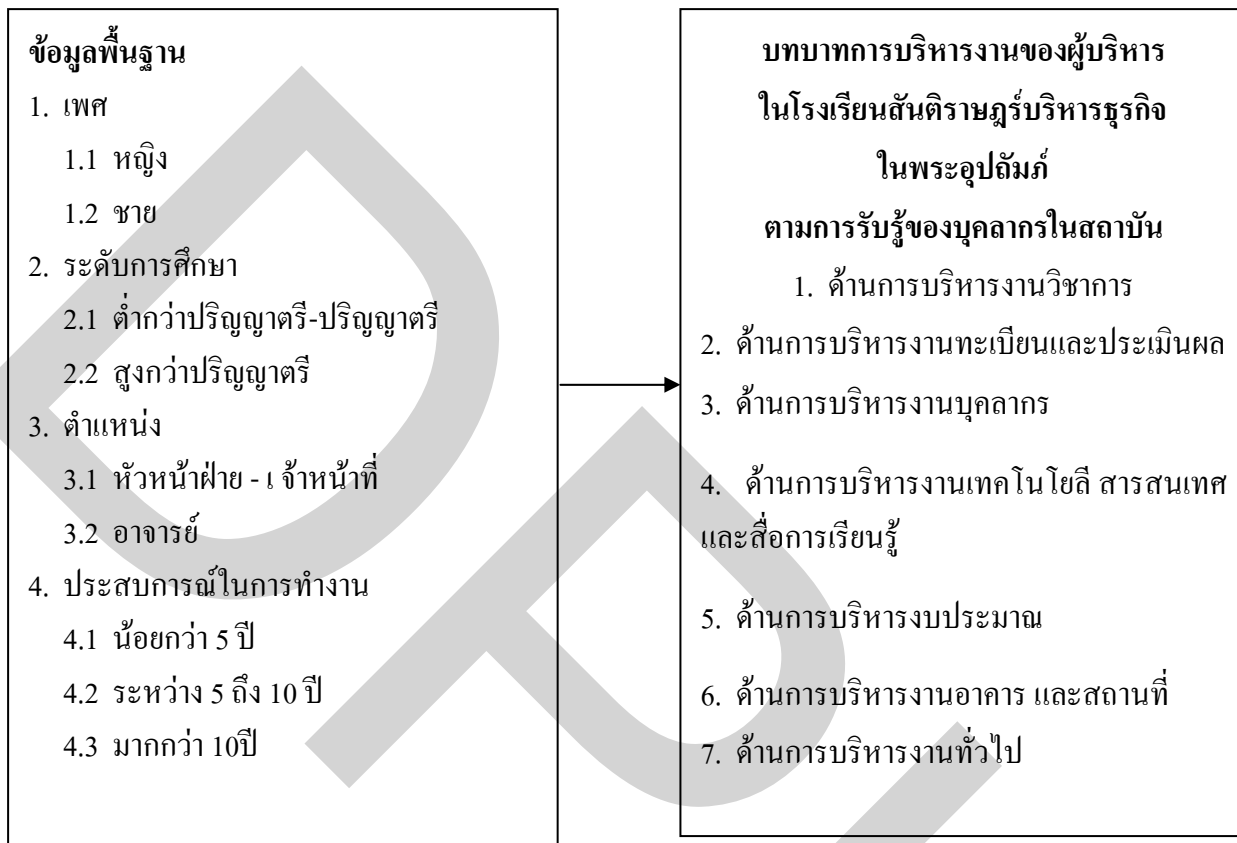
1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน

## 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบความคิดการศึกษา ดังนี้

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

##### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในทรศนะของบุคลากรของโรงเรียน โดยศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผลด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานอื่นๆ

##### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 200 คน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน



สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

### 1.5 นิยามศัพท์

**การบริหารงาน** หมายถึง การบริหารจัดการตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

**ด้านการบริหารงานวิชาการ** หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการซึ่งเป็นการกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

**ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล** หมายถึง การบริหารและการจัดการในการวัด และประเมินผลการศึกษา และการพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา

**ด้านการบริหารงานบุคลากร** หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เช่น การสรรหา บุคคลมาทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน

**ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้** หมายถึง การใช้ระบบ คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการวางแผนและการปฏิบัติงาน

**ด้านการบริหารงบประมาณ** หมายถึง การจัดการด้านงบประมาณและการเงินให้คล่องตัว ควบคู่กับระบบการตรวจสอบที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจัดสรรผ่านอุปสงค์ของผู้เรียน

**ด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่** หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบริเวณ โรงเรียน การดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย รวมทั้ง การปรับปรุงบริเวณให้มีภูมิทัศน์ที่ดี ร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย

**ด้านการบริหารงานทั่วไป** หมายถึง การบริหารจัดการงานด้านอื่น ๆ เช่น งานส่งเสริม สนับสนุนงานประกันโอกาสในการศึกษา งานอำนวยความสะดวกและการติดตามตรวจสอบ งานนโยบาย และ แผนงานสนับสนุนการประชุม งานพัฒนาการบริหาร งานพัฒนาโครงการ งานประชาสัมพันธ์ และ งานความสัมพันธ์กับชุมชน

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง กรรมการอำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ภายใน สถาบันการศึกษา ในที่นี้ คือ โรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2553

**บุคลากร** หมายถึง หัวหน้าฝ่าย ครู และเจ้าหน้าที่ ภายในสถาบันการศึกษาในที่นี้ คือ หัวหน้าฝ่ายครู และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 200 คน จากข้อมูลจากสถิติรายนามบุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์ บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

1.6.2 ได้แนวทางในการพัฒนาบทบาทการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

1.6.3 ได้แนวทางในการพัฒนาบทบาทการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในทรศณะของบุคลากรในสถาบัน ผู้ศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.3 ระดับของผู้บริหาร

2.1.4 หน้าที่ของนักบริหาร

2.1.5 หลักการบริหาร

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ปรัชญาของการบริหารการศึกษา

2.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

2.2.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

2.2.5 ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพ

#### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

2.3.1 การบริหาร โรงเรียนเอกชน

2.3.2 การบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา

2.3.3 การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

2.3.4 ขอบข่ายของมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน

#### 2.4 การบริหารงานของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ

2.4.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

2.4.4 เป้าประสงค์

2.4.5 หลักสูตรที่เปิดสอน

2.4.6 การบริหารงานในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

### 2.1.1 ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการบางท่านเรียก การบริหาร รวมกันว่า “การบริหารจัดการ” มีนักวิชาการได้ให้ความหมายกันไว้มากมาย ดังนี้

Mary Parker Follett ได้ให้ความหมาย การบริหาร ไว้ว่า การบริหารการจัดการเป็นเทคนิคการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

George R.Terry ได้ให้ความหมาย การบริหาร ดังนี้ การบริหารการจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์กร การกระตุ้นและการควบคุมให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ

James A.F.Stoner ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์กรและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

เกษม จันทรแก้ว (2540: 512 – 514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการเพื่อนำปัจจัยต่างๆ สู่ระบบด้วยกระบวนการทำงานจนได้ผลที่กำหนด การบริหาร จึงเป็นการดำเนินการให้ทุกหน่วยงานทำหน้าที่สัมพันธ์ผสมผสานกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารที่วางแผนบริหารที่มีหน้าที่อำนวยการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่ควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร (Assembling resource) ทำให้การใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 3-5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์กร การนำ และ การควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ที่จะทำให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การวางแผนงาน และการจัดการทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กร

### 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในอดีตระบบการจัดการของการผลิต และกิจกรรมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ ทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก สำหรับแนวคิดทางการบริหารการจัดการได้วิวัฒนาการเรื่อยมาเป็นลำดับ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre- Scientific Management) ก่อนปี ค.ศ 1880 ซึ่งการบริหารในยุคนั้น อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงาน ซึ่งวิธีการบังคับอาจใช้การลงโทษ การใช้แกล้ง การทำงานในยุคนั้นเปรียบเสมือนทาส คนในยุคนี้จึงต้องทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้เริ่มในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประมาณปี ค.ศ 1880 เป็นต้นมาจนถึงปี 1930 ในยุคนั้น ได้ใช้หลักวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารการจัดการทำให้ระบบบริหารการจัดการแบบโบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงในการบริหารในยุคนี้มี 2 ท่าน คือ Frederick W. Taylor และ Henri J. Fayol

Frederick W. Taylor ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือบิดาของวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ โดยได้ทำการศึกษาหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม Taylor ได้เข้าทำงานครั้งแรกในโรงงานที่เพนซิลวาเนีย ในปี ค.ศ. 1878 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำมาก การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลงานของคนงาน การแบ่งงานไม่เหมาะสม การตัดสินใจขาดหลักการและเหตุผล เขาได้คัดค้านการบริหารงานแบบเก่าที่ใช้อำนาจ (Power) ว่าเป็นการบริหารที่ใช้ไม่ได้ และมีความเชื่อว่าการบริหารที่ดีต้องมีหลักเกณฑ์ การทำงานไม่ได้เป็นไปตามขนานนาม Taylor จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์เวลาและการเคลื่อนไหวในขณะที่ทำงาน (Time and Motion) เพื่อดูการทำงานและการเคลื่อนไหวของคนงานในขณะที่ทำงาน และได้คิดค้นและกำหนด วิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างที่ได้มอบหมายให้คนงานทำ ดังนั้น ผู้บริหารจัดการ จึงต้องเน้นและปฏิบัติดังนี้

- กำหนดวิธีการทำงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด
- การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากรต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากร

ที่เหมาะสม

- ต้องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคนงาน
- ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ในด้านการวางแผน และมีการมอบหมายงานตาม

ความถนัดด้วย

สำหรับการศึกษาที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์ (The Scientific Approach) มีส่วนประกอบสำคัญ

3 ลักษณะคือ

- มีแนวคิดที่ชัดเจน (Clear Concept) แนวความคิดต้องชัดเจนแน่นอนในสิ่งที่จะ

วิเคราะห์

- เป็นวิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) สามารถพิจารณาข้อเท็จจริงได้ทาง

วิทยาศาสตร์หรือสังเกตได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบความถูกต้องถ้าเป็นจริง คือ หลักเกณฑ์ (Principles)

- ทฤษฎี (Theory) หมายถึง การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์มารวมกันเพื่อได้ ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ๆ

Henri J. Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิด เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management ซึ่ง Henri J. Fayol ได้เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการ บริหารของผู้บริหารและหลักการบริหาร (Management Principle) ไว้

แนวคิดการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) เป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับ แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ที่เน้นประสิทธิภาพของการทำงาน และมองข้ามความสำคัญ ของคน เห็นว่ามนุษย์ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่มีความต้องการมากนัก มีพฤติกรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ โดยอาศัยโครงสร้างขององค์กรมาเป็นตัวกำหนด และควบคุมให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่ง ยุคของแนวคิดการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์นั้นอยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ 1930 – 1950 ในแนวคิด การจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ การจัดการใดๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้ จะต้องอาศัยคนเป็นหลัก ดังนั้น แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ จึงให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) จึงทำให้เรื่องมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) กลับมามีบทบาทสำคัญมากขึ้น นักวิชาการที่ให้การสนับสนุนและศึกษาแนวคิดนี้คือ George Elton Mayo ที่ทำการทดลองวิจัย คือ “Hawthorne Experiment” เมื่อปี ค.ศ 1924-1927 ณ Western Electric Company เมืองชิคาโก มลรัฐ อิลลินอยส์ ด้วยจุดประสงค์ คือ ต้องการเข้าใจพฤติกรรมของคนในหน้าที่การงานที่จัดไว้ให้ ปรากฏว่า คนที่ทำงานนั้น ไม่ได้ทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนด้วยตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนทำงาน มีความต้องการด้านสังคมภายในกลุ่ม ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ ตลอดจน ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

การศึกษาแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ ทำให้มีการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารมากขึ้น โดยนำเอาหลักการบริหารจัดการมาผสมผสานกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ทำให้ได้ความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น Abram Maslow ได้ศึกษาการแสวงหาความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์แสวงหาอะไร โดย Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) ส่วน Frederick Herzberg ได้ศึกษารูปแบบของการจูงใจโดยได้เสนอ ทฤษฎี Two Factor Theory of Motivation เป็นต้น

แนวคิดการบริหารจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ (Modern Management) แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ 1950-ปัจจุบัน ซึ่งเศรษฐกิจ และธุรกิจขยายตัวรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารการจัดการมากขึ้น เพราะฉะนั้น การจัดการสมัยใหม่ จึงต้องใช้หลักทางคณิตศาสตร์ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วยในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม การบริหารการจัดการสมัยใหม่มิได้ทิ้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดในด้านมนุษยสัมพันธ์ และปรับปรุงเป็นการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่พัฒนาให้เป็นการจัดการเชิงระบบและการจัดการ โดยใช้คณิตศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ ดังนี้

การจัดการเชิงระบบ (System Approach) ความหมายของระบบ (System) “a set of interdependent, interaction element” ตัวอย่างเช่น คนเป็นระบบ เพราะในร่างกายของคนเรานั้นประกอบด้วย อวัยวะ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างอัตโนมัติ ระบบจึงถือเป็น Grand Theory เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ เพราะมีระบบย่อยหรือสิ่งต่างๆ มากมาย เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ขององค์กรไม่ว่าภายในหรือภายนอก ล้วนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น การบริหารจัดการจึงต้องปรับตัวให้มีความสมดุลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวถึงจะทำให้องค์กรเติบโต อยู่รอด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ (Quantitative or Decision Making Approach) การศึกษาในแนวนี้จะใช้ เครื่องมือสมัยใหม่มาช่วยในการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้ต้องมีหลักการและเหตุผล มีหลักมีเกณฑ์ และเป็นการบริหารจัดการที่สามารถลดความเสี่ยงขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง

สรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์กรได้เริ่มมีมาตั้งแต่ในอดีต แต่มีความแตกต่างกันในลักษณะของการบริหาร การบริหารงานในองค์กรได้เริ่มมีการพัฒนา และมีการผสมผสานทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานในช่วงปี ค.ศ 1880 ถึงปี ค.ศ 1930 โดย Frederick W. Taylor และ Henri J. Fayol ปัจจุบันหลักการบริหารงานได้พัฒนา และเรียกว่า แนวคิดการบริหารจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ (Modern Management) แนวคิดการพัฒนาแบบนี้เกิดจากเศรษฐกิจ และธุรกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารจัดการจึงมีมากขึ้น การบริหารงานจึงเข้าสู่ยุคของการบริหารที่ใช้การจัดการเชิงระบบผสมผสานกับหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดใน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยการบริหารการจัดการจึงเน้นการทำให้องค์กรเติบโต อยู่รอด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

### 2.1.3 ระดับของผู้บริหาร

โดยทั่วไประดับของผู้บริหาร มี 3 ระดับ คือ

ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) ทำหน้าที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดนโยบายต่างๆ ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) ทำหน้าที่ควบคุมประสานงานกับผู้บริหารระดับต้นให้ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และนำผลสำเร็จรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารระดับต้น (First – Line Manager) เป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับปฏิบัติการและมีโอกาสรับรู้ปัญหาที่จริง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมี 3 ระดับและมีภาระหน้าที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยอาศัยการสื่อสารผ่านนโยบาย ผู้บริหารระดับกลางทำหน้าที่ควบคุมประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับต้น และ ผู้บริหารระดับต้นควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร

### 2.1.4 หน้าที่ของนักบริหาร

Henri J. Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษาทฤษฎีที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management โดย Henri J. Fayol ได้เสนอหน้าที่ของนักบริหาร (Management Functions) ดังนี้

- การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องเตรียมการ วางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า

- การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

- การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการไปตามเป้าหมาย

- การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การที่ผู้บริหารทำหน้าที่เชื่อมโยงในเรื่องต่างๆ และส่วนต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน

- การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้



Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ P (Planning) การวางแผน O (Organizing) การจัดองค์กร S (Staffing) การจัดการคนเข้าทำงาน D (Directing) การอำนวยการ CO (Co-ordinating) การประสานงาน R (Reporting) การรายงาน และ B (Budgeting) งบประมาณ

สรุปได้ว่า หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การวางแผนนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานในองค์กร นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการจัดการให้องค์กร หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุนโยบายขององค์กรได้โดยผ่านการสั่งการ การประสานงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรอบคอบการควบคุม และการประเมินผลงาน จึงถูกผู้บริหารนำมาใช้เป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

### 2.1.5 หลักการบริหาร

Henri J. Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management โดย Henri J. Fayol ได้เสนอหลักการบริหาร (Management Principle) 14 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 คือ การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

ประการที่ 2 คือ อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ต้องการได้โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน

ประการที่ 3 คือ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์กรจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่างๆ ที่องค์กรกำหนด ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

ประการที่ 4 คือ เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานได้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้ง สับสน

ประการที่ 5 คือ เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

ประการที่ 6 คือ ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to the general interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก

ประการที่ 7 คือ ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

ประการที่ 8 คือ การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

ประการที่ 9 คือ สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

ประการที่ 10 คือ ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

ประการที่ 11 คือ ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรม และความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

ประการที่ 12 คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนคนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการจ้างงาน

ประการที่ 13 คือ ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม

ประการที่ 14 คือ ความสามัคคี (Esprit de Corps) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรค แบ่งพวก ในองค์กร

อังรี ฟาโยล เป็นนักบริหารชาวฝรั่งเศสได้กำหนดหน้าที่ของการบริหารไว้เป็นหลักการ 5 ประการ ดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544: 64)

ประการที่ 1 คือ มองการณ์ไปข้างหน้า (Foresight) วางแผนการปฏิบัติการ ในอนาคตไว้ให้สำเร็จ

ประการที่ 2 คือ จัดองค์กร (Organization) เพื่อจัดหาและใช้ทรัพยากร ต่างๆ สำหรับนำไปปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้

ประการที่ 3 คือ การควบคุมบังคับบัญชา (Command) เพื่อนำ คัดเลือกและประเมินผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนการที่วางไว้ได้ดีที่สุด

ประการที่ 4 คือ การร่วมมือประสานงาน (Coordination) เพื่อให้หน่วยงานย่อยทั้งหลายทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้แน่ใจได้ว่า มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลแก่กันและกันอย่างทั่วถึง และได้มีการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

ประการที่ 5 คือ การควบคุม (Control) เพื่อให้แน่ใจได้ว่า สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามแผน และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดบกพร่องหรือเบี่ยงเบนไปจากความตั้งใจเดิมเท่าที่จำเป็น

แมรี ปาร์กเกอร์ ฟอลเล็ต เป็นนักหลักการเชิงบริหารของสหรัฐอเมริกา มีความเชื่อมั่นว่าการให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจ จะทำให้พวกเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันต่อสิ่งที่พวกเขาได้เป็นเจ้าของด้วย แมรี ปาร์กเกอร์ ฟอลเล็ต มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างแนวความคิดด้านการแก้ไขข้อขัดแย้งว่าอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี 2 มิติ คือเน้นตนเองซึ่งเป็นการมุ่งเอาชนะ และเน้นที่ผู้อื่นซึ่งเป็นการร่วมมือและประนีประนอม (Compromising) (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544:70)

หลัก POSDCoRB ของลูเธอร์ กูลิค และลินคอล์น เออร์วิค นักบริหารชาวอเมริกัน ซึ่งกำหนดหลักการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544: 79-80)

ประการที่ 1 คือ การวางแผน (Planning) หรือการวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมทั้งการวางแผนวิธีการปฏิบัติ โดยระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเอาไว้ด้วย

ประการที่ 2 คือ การจัดรูปองค์กร (Organizing) โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือของตำแหน่งงานต่างๆ ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน กำหนดลักษณะและวิธีติดต่อและ

ประการที่ 3 คือ การจัดคนลงสู่หน่วยงาน (Staffing) อันเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตั้งแต่การเริ่มแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง ฝึกอบรม พัฒนา บำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาให้พ้นจากงาน และการดูแลหลังจากเกษียณอายุแล้ว

ประการที่ 4 คือ การอำนวยการ (Directing) เป็นการดูแลให้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการปฏิบัติ โดยการมอบหมายงาน กำกับดูแล ติดตามงาน นิเทศงานอันหมายรวมถึงไปถึงการวินิจฉัยสั่งการด้วย

ประการที่ 5 คือ การประสานงาน (Coordinating) คือ การทำให้เกิดการสื่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย หรือ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจระหว่างกันและกันเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานผสมผสานกลมกลืนกันไปได้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

ประการที่ 6 คือ การรายงาน (Reporting) ให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยตรงได้รับทราบความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ ซึ่งต้องมีการนำเสนออย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผน เป็นขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษรเก็บไว้เป็นหลักฐาน ได้รวมทั้งมีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะๆ ด้วย

ประการที่ 7 คือ การจัดทำงบประมาณการเงิน (Budgeting) เป็นการวางแผนหรือโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับมาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการทำบัญชี การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างรัดกุม คุ่มค่าและไม่รั่วไหล

สรุปได้ว่า มีนักวิชาการหลากหลายสาขายามสรุปหลักการ เพื่อใช้ในการบริหารงาน ซึ่งล้วนกล่าวถึง การกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการทำงาน รองลงมา คือการวางแผนงาน (Plan) เพื่อเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามนโยบาย หลักต่อมา คือ การปฏิบัติงาน (Do) ตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด รอบคอบ หลักต่อมา คือ หลังจากปฏิบัติงานแล้วเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใดจึงต้องมีการตรวจสอบกระบวนการการทำงาน (Check) และปฏิบัติการแก้ไข (Action) เมื่อพบข้อบกพร่อง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่างๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ปฏิรูปแนวการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชน โดยเน้นเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการศึกษา ปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษาเน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายในและให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 :15-18) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาวงค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป (สุพล วังสินธุ์, 2545: 29)

### 2.2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะ

วินิจฉัย สั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ อรุณ รักธรรม (2527: 198-202) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี คือ เป็นผู้มีความรู้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีควมกล้าหาญเป็น ผู้มีความเด็ดขาด เป็นผู้มีกตัญญู เป็นผู้มีกตเวทิตา มีกิริยาอาการที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้มีคุณธรรม เป็นผู้มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี เป็นผู้ที่มีความอดทน เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ไม่ เห็นแก่ตัว เป็นผู้มีกตัญญูหรือระมัดระวังอยู่เสมอ เป็นผู้มีกตัญญูพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมี เหตุผล เป็นผู้มีกตัญญูสงเสริม เป็นผู้มีกตัญญูจงรักภักดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นผู้ที่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำได้แก่ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) จะต้องมีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับ สถานการณ์ทุกชนิดปรับตัวได้เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทนต่อการ ทำงานหนักและนานๆทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่ปรีปาก หรือแสดงอาการ ท้อแท้ให้พบ เห็น ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจ ได้เร็ว และเต็ม ใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองเมื่อมีปัญหาใดๆเกิดขึ้นความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้นที่จะ ได้รับความสำเร็จความ รับผิดชอบ (Responsibility) ที่จะทำงานให้สำเร็จ และ ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) ความฉลาดไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ที่จะใช้ในการบริหารงาน หรือใช้ในการ วินิจฉัยสั่งการ

คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษาให้เกิดความรอบรู้เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้ จัดระดับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลที่มาทำงานในการเป็นผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร คือ ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศงาน การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและประโยชน์ ตอบ แทน การจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมทาง

วิชาการ การจัดการบริการแนะแนว บริการสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางานและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การนำผลการประเมินไปนิเทศ และพัฒนางานการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร คือ การวางแผน และการใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร ตลอดจนการใช้สารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารที่รวดเร็วและมีคุณภาพ เช่น การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ และมีความสงเสงี่ยม คล่องแคล่ว และที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ มีประสบการณ์และเป็นผู้แสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ

#### 2.2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

บุรุษชัย จงกลณี (ม.ป.ป.: 11-12) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- เฉลียวฉลาด แต่ไม่โอวดฉลาด
- มีความสามารถรอบด้าน (Well rounder)
- มีพลังผลักดันภายใน (Inner drive)
- กระตือรือร้นอยู่เสมอ ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ (Integrity)
- กล้าหาญทั้งกายและใจ (Courage physically and morally)
- มีความคิดริเริ่ม (Innitiative) รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา
- เสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว
- มีความยุติธรรม (Justice)
- วางตัวดี (Bearing)
- กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในงานของตน ให้เกียรติในผลงานที่ผู้น้อยได้ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้ ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543: 72 – 73) สรุปและจำแนกถึง คุณลักษณะ ของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ สามารถจำแนกได้เป็น 10 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 มีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหว ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ช่วยในการ ดำเนินการ และบริหารงาน ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประการที่ 2 มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่ รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตร การสอน การวัดผล ประเมินผล เหล่านี้เป็นต้น

ประการที่ 3 มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity to Events) สามารถ ปรับตัวและตอบสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่าง เหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

ประการที่ 4 มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skills and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะ ด้านต่างๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ประการที่ 5 มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและ วิจารณ์ญาณ เข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุล ให้เกิดขึ้นทุกๆ ด้านในองค์กร

ประการที่ 6 การควบคุมอารมณ์ (Emotion Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกมีจิตระลึกลึกเสมอ และ แสดงออก ได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ 7 มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Pro activity inclination to Respond Purposefully to events) ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพต้องมองงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาว และเป้าหมายโดยรวม

ประการที่ 8 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้ สำเร็จ เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็น แนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

ประการที่ 9 มีความรู้สึกรวดเร็วต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือก ได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราให้เกิดประโยชน์และ สนใจในความรู้สึกของคนอื่น

ประการที่ 10 มีความรู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skills) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไร และต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็นคิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการ และรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

ถวิล อร์ญเวศ (2544: 17-18) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ ไวต่อข้อมูล เป็นคนทันสมัย นักบริหารมืออาชีพจำต้องไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจำต้องมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เชื้อสัจย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพจำต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ประสานสืบทศ นักบริหารมืออาชีพจำต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับ หน่วยงานหรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถ ขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้ คิดสร้างสรรค์วิธีการ นักบริหารมืออาชีพจำต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ จูงใจเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้ รู้จักยืดหยุ่นตาม เหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไป หรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด และบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544: 20-21) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ใน ยุคปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย รูปแบบ 6 ประการ ที่สรุปได้ดังนี้

ประการที่ 1 แบบปฏิรูปการทำงาน ผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยน หน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ



ประการที่ 2 แบบประชาธิปไตยเป็นการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ประการที่ 3 แบบประธาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากทำคนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญรู้จักใช้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาก ให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้บังคับบัญชา

ประการที่ 4 แบบประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้จะยอม ไม่ติดใจกับปัญหา

ประการที่ 5 แบบประชาธิปไตย ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่จะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานจะสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

ประการที่ 6 แบบประชาธิปไตย ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงควรเป็นผู้ที่มีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้จักการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาสถาบัน มีความรอบรู้ในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น หลักสูตร กฎหมาย วิชาความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะสาขา มีความสามารถในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อริเริ่มโครงการที่มีประโยชน์ต่อสถาบันและชุมชน และไว้ต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่นรวมถึงความสามารถในการประเมินผล

### 2.2.3 ปรัชญาของการบริหาร การศึกษา

จากการรายงานการประชุมระดับชาติ (Nation Conference of Professors of Educational Administration) (อ้างถึงใน บุญชัย จงกลณี, ม.ป.ป: 14-15) เมื่อปี ค.ศ. 1951 ได้มีการประมวล ปรัชญาของการบริหาร การศึกษา ไว้ว่า

ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่สำคัญในการบริหาร (Application of intelligence to life problems)

ผู้บริหารต้องเปิด โอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลายๆ คนเข้ามามีส่วนร่วม ในการกระทำ โดยไม่ทำงานตามลำพัง (Necessity of social group action)

ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความสำคัญยอมรับนับถือใน ความเห็น ธรรมชาติ และความสามารถของผู้อื่น (Respect of the individual)

ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก การบริหารการศึกษา จะไม่มีความหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่าเป้าหมายหรือ จุดประสงค์ของ การศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเหมาะสมกับสภาพ ของสังคมในฐานะผู้นำ ผู้บริหาร จะต้องปรับปรุงการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Function Social Organization)

ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการ แก่ บุคคลอื่นทุกๆ คน ในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่างๆ ในการให้การศึกษาให้ได้ผลและมี ประสิทธิภาพที่สุด (Administrator as group instrument)

ผู้บริหารจะต้องเปิด โอกาสให้บุคคลทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษาและในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ (Freedom of Communication)

ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (Administrator as a leader)

ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือ นักการศึกษา ผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้อง ปฏิบัติและ วางตนอย่างนักการศึกษา (Administrator as an educator)

ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้น ทุกๆ ทาง (Dedication of public education to community betterment)

ผู้บริหารต้องประสานงานประสานน้ำใจ ระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษาในการ ดำเนินงาน การศึกษา (School community integration in education)

ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือ ประเมินวิธีการ หรือกระบวนการทำงานพร้อมๆ กันไปกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะการทำงาน จะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้ จำเป็นต้องมีวิธีการ (Two fold evaluation of Administration means and ends)

ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสียหายให้ผู้คนที่เกี่ยวข้องหรือวิชาชีพของนักบริหาร (Professional integrity and responsibility)

ผู้บริหารจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญ ทุกวิถีทาง เพื่อให้การบริหารงานของตนเองทันสมัย (Necessity for professional growth)

ปรัชญาของการบริหารการศึกษานี้ เป็นแนวทางแห่งความเชื่อหรือปรัชญาของนักการบริหารที่พึงมี อันเป็นวิถี หรือแนวทางที่ผู้บริหารพึงยึดถือในการบริหารงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นการยากที่จะปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่การที่ได้ทราบไว้จะเป็นประโยชน์แก่นักบริหาร ที่จะสามารถหยิบยกเอามาประยุกต์ ใช้ให้เหมาะสมกับงานของนักบริหารแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันออกไป

สรุปได้ว่า ปรัชญาของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องยึดเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ที่สำคัญ คือ ฉลาด มีไหวพริบ ใฝ่บุคคลทั้งหลายมีส่วนร่วมในการบริหาร เคารพในความสามารถของผู้อื่น ยึดเป้าหมาย ประสานประโยชน์ เปิดโอกาสฟังความคิดเห็น ยึดมั่นปรัชญาการศึกษา เสียสละ ประสานงานเพื่อพัฒนาการศึกษา ประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และแสวงหาความชำนาญ ความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ

#### 2.2.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

2.2.4.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู และ นักเรียน เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.4.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM: School Based Management) (ธีระ รุญเจริญ, อัฒสำเนา) ควรมีลักษณะ คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินภายในและประเมินภายนอก การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย พัฒนา การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี

2.2.4.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพสถานศึกษาเป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา

2.2.4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตาม มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร จัดการโดยตรงไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงาน ปฎิรูปการศึกษา, 2543: 82- 84)

1) การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การ บริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียน ได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไป ใช้การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียน การสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการ เรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการ ประชุมทางวิชาการ การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายทางด้านวิชาการ การจัดทำมาตรฐานด้าน วิชาการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนาสื่อต้นแบบ การเผยแพร่กิจกรรมการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การนิเทศ ติดตามผลการวัดและประเมินคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารงานวิชาการจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
- มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั้งที่
- มีวิสัยทัศน์
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- รอบรู้ทางการศึกษา
- มีความรับผิดชอบ
- แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ

2) การบริหารงบประมาณ การจัดการด้านงบประมาณและการเงินจะต้องเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระ คล่องตัว ควบคู่กับระบบการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจัดสรรผ่านด้านอุปสงค์หรือผู้เรียน (Demand side financing) หรือสนองความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้บริหารงานงบประมาณจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- มีความรู้ระบบงบประมาณ
- เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- มีความละเอียดรอบคอบ
- มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3) การบริหารบุคคล การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง คือ การยึดหลักระบบคุณธรรมสำคัญ ตามระบบคุณธรรมสี่ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลบุคคลที่ทันสมัยเพื่อให้สถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการบริหารจัดการ

บุคคลให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการสร้างคนเป็นการลงทุนระยะยาวเพื่อการพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึงตรงความต้องการเป็นรายบุคคล การติดตามประเมินผลเพื่อให้ทำงานได้อย่างเป็นระบบมีเป้าหมาย คือ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนงานได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพ การส่งเสริมความก้าวหน้า มีการดูงาน การโยกย้ายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและให้ขวัญกำลังใจ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมโดยปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ ดังนั้น ผู้บริหารงานบุคคลจะต้องมีคุณลักษณะ คือ

มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

- เป็นแบบอย่างที่ดี
- มีมนุษยสัมพันธ์
- มีอารมณ์ขัน
- เป็นนักประชาธิปไตย
- ประนีประนอม
- อคทน อคกลั่น
- เป็นนักพูดที่ดี
- มีความสามารถในการประสานงาน
- มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
- กล้าตัดสินใจ
- มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4) การบริหารทั่วไปของสถานศึกษาประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ดังนี้

ก) งานธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินงานทั่วไปของสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การควบคุมงานเอกสารและหลักฐานต่างๆ เช่น สมุดหมายเหตุ ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่างๆ เป็นต้น

ข) งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่นๆ การดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย รวมทั้งการปรับปรุงบริเวณให้มีภูมิทัศน์ที่ดี ร่มรื่น สะอาดและปลอดภัย

ค) งานความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้ความรู้ให้ยืมอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ให้บุคลากรไปร่วมกิจกรรมในชุมชนรวมทั้งการรับความช่วยเหลือจากชุมชน เช่น ให้ชุมชนเข้ามาช่วยบริหารงาน โรงเรียน เชิญมาเป็นวิทยากรวิชาชีพ เป็นต้น งานความสัมพันธ์กับชุมชนจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเป็นกรรมการสถานศึกษา และการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักต่อความร่วมมือปฏิบัติงานกับชุมชนอย่างดีสำหรับการบริหารทั่วไปของสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาเป็นงานประสานส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจประกอบด้วย งานธุรการ งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ งานประสานงาน งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมสนับสนุน งานประกันโอกาสในการศึกษา งานอำนวยความสะดวกและการติดตามตรวจสอบ งานนโยบาย แผน และการจัดทำงบประมาณ งานสนับสนุนการประชุม งานพัฒนาการบริหาร งานพัฒนาโครงการ เป็นต้น ตามข้อเสนอสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารงานทั่วไปจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
- เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
- มีความรู้ และบริหาร โดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
- มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
- มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
- กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายหลัก คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอาศัยกลไกการบริหารด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารด้านบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านอาคารสถานที่และการจัดการสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารงานอื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

#### 2.2.5 ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพ

นอกจากคุณลักษณะและบทบาทที่สำคัญของการเป็นนักผู้บริหารการศึกษามืออาชีพดังกล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยเสริมบางประการที่จะเป็นตัวชี้วัด (Indicators) สำคัญของการเป็นผู้บริหารการศึกษา ปัจจัยที่บ่งบอกความสำคัญเหล่านี้ ได้แก่

คุณวุฒิด้านการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่จะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิด้านการศึกษาตรงตามคุณสมบัติ ที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมืออาชีพอำนวยการบริหาร บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษาเป็นสำคัญ

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทางการศึกษาในองค์กรทางการศึกษาระดับต่างๆ ในตำแหน่งทางการบริหารการศึกษา ที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้

ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การศึกษา ดูงานจากแหล่งวิทยาการความรู้ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบของการสร้างนักบริหารการศึกษาก้าวสู่มืออาชีพ โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือยืนยันถึงศักยภาพดังกล่าว ผลงานสามารถจัดทำได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการวิเคราะห์ งานวิจัย การเขียนและเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การเขียนบทความ ตำรา ฯลฯ ออกเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่นๆ ให้แพร่หลายทั่วถึง รวมทั้งการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลงานดีเด่นที่สั่งสมไว้ ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ อาจดูจากหลักฐานที่เป็นผลงานที่สั่งสมไว้ จนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคค เป็นลักษณะเฉพาะตัว (Character) ที่นักบริหารการศึกษามีอาชีพ ควรเสริมสร้างให้บังเกิดขึ้น ได้แก่ มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ มีความขยันหมั่นเพียร มีสัมมาอาชีพ มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี กระตือรือร้นในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และรักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณวุฒิด้านการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษา การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย การเขียนและเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ บุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ มีความขยันหมั่นเพียร สัมมาอาชีพ มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และสังคม



## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

### 2.3.1 การบริหารโรงเรียนเอกชน

จากคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541: 1-7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชนไว้ 6 ประการ คือ

ประการที่ 1 การบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่างๆ จัดสรรทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ผลผลิตที่ได้จากการบริหารงานโรงเรียน คือ ประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์ของสังคม

ประการที่ 2 การบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดการ โรงเรียนให้ครอบคลุมงาน 6 งานคือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งจะต้องดำเนินงานทั้ง 6 งานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

ประการที่ 3 การบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งาน สามารถแบ่งได้เป็นงานหลักและงานสนับสนุน งานวิชาการนับว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ

ประการที่ 4 ผู้บริหารควรจัดสัดส่วนเกี่ยวกับเวลาในการบริหารงานโรงเรียนแต่ละงานให้เหมาะสม

ประการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่ในการวางแผน การปฏิบัติการสอน การควบคุมกำกับ ติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประการที่ 6 การกิจที่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจะต้องปฏิบัตินั้นต้องอาศัยทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในด้านเทคนิคต่างๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

สำหรับแนวทางในการปฏิบัติงานในการบริหารโรงเรียนนั้น คณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้วางหลักการเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541: 8-17)

การบริหารโรงเรียนทุกงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพ ความต้องการ และ ปัญหาปัจจุบัน การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล

การบริหารโรงเรียนต้องยึดเป้าหมายหลักของการบริหารโรงเรียนซึ่งมีผู้บริหารกำหนดไว้ คือ การ ปฏิบัติงานโรงเรียนทุกงานให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร และคุณภาพอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การบริหารโรงเรียนต้องใช้บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และควรให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มากที่สุด ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

การบริหารโรงเรียนต้องทำการควบคุม ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานทุกงานอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มีภารกิจที่จะต้องทำมากมาย ต้องร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า สำหรับแนวทางในการบริหารสถาบันการศึกษาเอกชนนั้น ลำดับแรกผู้บริหารจะต้องยึดการบรรลุจุดหมายของหลักสูตร และคุณภาพอันพึงประสงค์ของนักเรียน นำหลักสำคัญดังกล่าวมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงาน จากนั้นฝ่ายบริหารในระดับรองลงไปกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติการควบคุม ประเมินผลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

### 2.3.2 การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

แฮริส (เมธี ปิรันธนานนท์, 2543: 47 อ้างอิงมาจาก Hariss.1981: 155) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า เป็นการศึกษาเพื่อการทำงานทุกชนิดซึ่งบุคคลถูกใจในงานนั้นและเป็นความต้องการของสังคม การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาพิเศษเฉพาะซึ่งแตกต่างกับการศึกษาทั่วไปที่จัดเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติอุปนิสัยที่ดีในการทำงาน และความรู้ซึ่งเป็นการต้องการที่จำเป็นที่คนทำงานอาชีพต้องมี เพื่อจะได้เจริญก้าวหน้าและสร้างผลผลิตได้ดีเมื่อรับการบรรจุเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพแล้ว

เมธี ปิรันธนานนท์ (2543: 48) ได้กล่าวถึงการอาชีวศึกษาว่า เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่างๆ การอาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สักส่วนของวิชาต่างๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

สุรศักดิ์ สุทธิศรี (2549:18) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษามีลักษณะพิเศษเฉพาะ เพราะเป็นการให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (อนาคตอาจจะขยายถึงระดับปริญญาตรี) ที่เป็นการศึกษาสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพใดโดยเฉพาะ จึงมุ่งให้การศึกษาเพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพ โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา มีความแตกต่างจากการบริหาร สถาบันการศึกษาแบบอื่นๆ เนื่องจากคุณลักษณะของนักเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาจะต้องมีทักษะในงานอาชีพตามสาขาที่เรียนเป็นหลัก และมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเป็นลำดับรอง

เพื่อให้เข้าใจถึงการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น จึงขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา ดังนี้

### 2.3.2.1 แนวคิดในการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สืบค้นจาก [www.wikipedai.com](http://www.wikipedai.com) เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2554) ระบุว่า แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพ ได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพ หัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และ ปี พ.ศ. 2456 วัดราชบูรณะจัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม ปี พ.ศ.2460 ต่อมา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่า วิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่างๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค การอาชีวศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปัจจุบันได้มีการตราพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน และการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ โดยให้จัดหลักสูตรอาชีวศึกษา ไว้ 3 หลักสูตร คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

### 2.3.2.2 ความหมายของอาชีวศึกษา

คำว่า “การอาชีวศึกษา” (Vocational Education) มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การอาชีวศึกษา” ไว้ดังนี้

เมธี ปิรันธนานนท์ (2543: 48) ได้กล่าวว่า อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ ช่างและงานต่างๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชา ทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สักส่วนของวิชาที่ แตกต่างกัน แต่ตามปกติและจะเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

บุญเทียม เจริญยิ่ง (2545: 25) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเรียน การฝึก ทักษะ การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ ประโยชน์เพื่อการประกอบอาชีพหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ พื้นฐานความรู้ของผู้เรียนและ ทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับ เป็นตัวกำหนดประเภทของกำลังคน 5 ประเภท คือ วิศวกร นักเทคโนโลยี ช่างเทคนิค ช่างฝีมือแรงงาน และช่างฝีมือ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะของ นักเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษาจะต้องมีทักษะในงานอาชีพตามสาขาที่เรียนเป็นหลัก และมีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการเป็นลำดับรอง

### 2.3.2.3 มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (อ้างถึงในสุรศักดิ์ สุทธิศรี, 2549:13-22) ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

1) ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพจะต้อง มีความรู้และทักษะวิชาชีพที่เหมาะสมกับ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความรู้ความเข้าใจในหลักการด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความรู้และทักษะใน การศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดี มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี มีความรู้และทักษะในการทำงาน การศึกษาต่อ และประกอบวิชาชีพอิสระ

2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนจะต้องร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนา หลักสูตรที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้ พัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ จัดระบบคอมพิวเตอร์ จัดสถานที่เรียน สถานที่ฝึกงาน สถานที่ศึกษาค้นคว้าให้เพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องจัดระบบการดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม บุคลิกภาพ และมนุษย สัมพันธ์ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

4) การบริการวิชาชีพผู้สังคม ตามความต้องการของชุมชน และสังคม มีงบประมาณเพื่อ  
การบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับแผนการบริการวิชาชีพที่กำหนด

5) นวัตกรรม และการวิจัย โดยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์  
งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน และสังคม มีงบประมาณ  
สำหรับการพัฒนาดังกล่าว และเผยแพร่ข้อมูลต่อชุมชน และสังคม

6) ผู้บริหารต้องผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานหรือ  
บุคคลภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบการดูแลบุคลากรของสถานศึกษา  
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้  
เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

#### 2.3.2.4 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (2550: 38-41) กล่าวถึงโครงสร้างการบริหาร  
โรงเรียนเอกชน สรุปได้ดังนี้ โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้รับ  
ใบอนุญาตผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อยหนึ่งคนแต่  
ไม่เกินสามคน กรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคล  
เดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551:7-8) กล่าวถึงโครงสร้างการบริหาร  
สถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ สถาบันอาจแบ่งส่วนบริหารดังนี้ สำนักงาน  
ผู้อำนวยการสถาบัน วิทยาลัย สำนัก และศูนย์ โดยสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันอาจแบ่งส่วน  
ราชการเป็นฝ่ายหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย วิทยาลัยอาจแบ่งส่วน  
ราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา  
หรือภาควิชา สำนัก หรือศูนย์ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี  
ฐานะเทียบเท่าแผนก

#### 2.3.3 การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

มาตรฐานคุณภาพของโรงเรียน หมายถึง ขอบข่ายความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละ  
เรื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียน (จรัส นองมาก,  
2540: 18) คณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้นิยามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนให้ครอบคลุม  
การจัดการศึกษาเป็นระบบ ทั้งสภาพแวดล้อม ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิตทางการศึกษา  
โดยกำหนดว่า โรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์เป้าหมาย  
และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน และการบริหาร

ด้านอื่นๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นอย่างดี (กรณีการ ภิญาคง, 2541: 12)

#### 2.3.4 ขอบข่ายของมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543) ได้จัดทำเอกสารประกอบบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เพื่อประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน (ปมศ.) และเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน โดยอธิบายถึงขอบข่ายของคุณภาพโรงเรียนไว้ว่า การกำหนดคุณลักษณะของคุณภาพของโรงเรียนเอกชนที่พึงประสงค์ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิด ดังนี้

- โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางสังคมองค์กรหนึ่งที่มีภาระหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา ซึ่งควรจะต้องรับผิดชอบทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของบริการดังกล่าวที่ตนจัด เพราะการศึกษาถือว่าเป็นบริการ/สินค้าสาธารณะ (public goods) ที่มีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้บริการและสังคมโดยรวม ดังนั้น โรงเรียนเอกชนที่ดีควรจะเป็นโรงเรียนที่สามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

- การศึกษาที่มีคุณภาพหรือคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบรรลุผลการในการสร้างหรือพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคล ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากความเชื่อว่าการศึกษาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของโรงเรียน จึงควรจะครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนทุกด้านที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่หลักสูตรนั้นๆ กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม (โดยพ่อแม่ คือ หลักสูตรของการศึกษานั้นๆ และความต้องการของสังคมต้องเป็นสิ่งที่ดีที่สามารถสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้าน)

- การทำภารกิจจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นการทำงานเชิงระบบ คือ มีปัจจัยป้อน เช่น ผู้เรียน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีกระบวนการที่เป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อนต่างๆ ให้เกิดการทำงานที่เรียกว่าการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานอื่นๆ ในโรงเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรและมีผลผลิต เช่น การเรียนรู้หรือพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เป็นต้น

ดังนั้น คุณภาพของโรงเรียนจึงน่าจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้คัดสรรมา 7 เรื่อง เพื่อให้เป็นกรอบหรือแนวทางพัฒนา สำหรับโรงเรียนเอกชน คือ

- ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน
- หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
- บุคลากร
- ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
- การจัดการ/การบริหาร
- กิจกรรมนักเรียน/นักศึกษา
- สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

โดยแต่ละเรื่องมีความหมายและขอบข่ายความสำเร็จที่ต้องการและจะบ่งบอกความสำเร็จได้อย่างไร เพียงใด จึงได้นำมากำหนดรายละเอียด เป็นเกณฑ์คุณภาพและตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนรวมทั้งหมด 18 เกณฑ์ 57 ตัวชี้วัดคุณภาพในระดับก่อนประถมศึกษา 20 เกณฑ์ 62 ตัวชี้วัดคุณภาพ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 20 เกณฑ์ 61 ตัวชี้วัดคุณภาพในระดับอาชีวศึกษาและการศึกษานอกระบบ โดยเกณฑ์คุณภาพ หมายถึง ขอบข่ายความสำเร็จของข้อกำหนดของลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ ส่วนตัวชี้วัดคุณภาพ หมายถึง ตัวแปรหรือ ปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่จะทำการวัดในแต่ละเกณฑ์คุณภาพ การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดคุณภาพของโรงเรียนเอกชน จึงอาศัยหลักการดังนี้

- โรงเรียนซึ่งแม้จะแตกต่างกันหลากหลาย แต่ละโรงเรียนต่างก็สามารถดีได้เท่าๆ กัน ฉะนั้นในการตัดสินใจ จะต้องดูว่าโรงเรียนพยายามจะให้สำเร็จอะไร (striving achieve) และขอบเขตที่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน สังคม คือ ขอบข่าย (extent) และความพอเพียง (adequacy) ของการทำหน้าที่และประโยชน์ของเรื่องนั้นๆ
- คุณภาพเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาได้ ฉะนั้น เกณฑ์และตัวชี้วัดคุณภาพ ต้องมีลักษณะเป็นพลวัตรและมีความเป็นกลางที่ทุกโรงเรียนสามารถนำไปใช้ได้

## 2.4 การบริหารงานของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

### 2.4.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

โรงเรียนพณิชยการสันติราษฎร์ก่อตั้งขึ้นโดย ครูเพทาย อมาตยกุล เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2505 เปิดสอนเฉพาะรอบบ่ายพิเศษภายในโรงเรียนสันติราษฎร์บำรุง บนถนนศรีอยุธยา พญาไท โดยได้รับความร่วมมือจากคณะครู อาจารย์จากพณิชยการพระนคร นับว่าเป็นโรงเรียนพณิชยการแห่งแรกที่เปิดสอนวิชาภาษาญี่ปุ่น ปี พ.ศ. 2518 กรมตำรวจได้โอนกิจการโรงเรียนสันติราษฎร์บำรุง ให้กับกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2519 ได้ย้ายโรงเรียนพณิชยการ

สันติราษฎร์ไปเปิดดำเนินการที่โรงเรียนนันทศึกษาซึ่งตั้งอยู่บนถนนพระราม 5 เขตดุสิต (เป็นการชั่วคราว) ปี พ.ศ. 2521 ย้ายไปดำเนินการที่โรงเรียนขัตติยานีผดุง ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต โรงเรียนแห่งนี้ พระบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าอภินิหารประชาพระราชธิดาในรัชกาลที่ 5 เป็นผู้ก่อตั้ง ปี พ.ศ. 2529 สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ได้ทรงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมรับโรงเรียนพัฒนวิชาการสันติราษฎร์เข้าอยู่ในพระอุปถัมภ์ฯ ปี พ.ศ. 2532 ได้ย้ายมาเปิดดำเนินการบนที่ดินถาวรเป็นของตนเอง บนเนื้อที่ 5 ไร่ ๓ งาน เลขที่ 138/1 ซอยพหลโยธิน 24 เขตจตุจักร จนถึงปัจจุบัน ขณะนั้น โรงเรียนพัฒนวิชาการสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ฯ ยังได้รับเกียรติเป็นสถานที่ฝึกอบรมพิเศษ เป็นศูนย์ปฏิบัติงานของสโมสรลูกเสือกรุงเทพ สมาคมต่อต้านยาเสพติดแห่งประเทศไทย รวมทั้งงานส่งเสริมและช่วยเหลือสังคมอีกมาก ปี พ.ศ. 2539 คณะผู้บริหารโรงเรียนพัฒนวิชาการสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ฯ ได้ขยายบริการการศึกษาเข้าสู่ระบบสากลในนามของ SANTIRAT INSTITUTE OF BUSINESS ADMINISTRATION หรือ SIBA ปี พ.ศ. 2541 เพื่อเฉลิมฉลองครบรอบ 36 ปีของโรงเรียน คณะผู้บริหารมีมติให้จัดสร้างอาคาร SIBA CENTER ขึ้นราวปี 2540 เสร็จสิ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2541 ปี พ.ศ. 2542 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เสด็จเป็นประธานในพิธีเปิดอาคาร SIBA CENTER อย่างเป็นทางการในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2542 อาคาร SIBA CENTER เป็นอาคาร 7 ชั้น มีเนื้อที่กว่า 12,000 ตร.ม. เป็นศูนย์บริการการศึกษาครบวงจร มีอุปกรณ์เครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทัดเทียมกับสถานศึกษาในต่างประเทศ เป็นก้าวสำคัญที่จะน่านักเรียน และนักศึกษาทุกคนเข้าสู่ระบบ “โลกกว้างทางการศึกษา” เป็นการฉลองครบรอบ 36 ปี ของโรงเรียนด้วย ปี พ.ศ. 2543 ด้วยความเพียบพร้อมในศักยภาพ SIBA ได้รับรางวัลอันทรงเกียรติยิ่งถึง 5 รางวัลภายใน 1 ปี ได้แก่ รางวัลโรงเรียนพระราชทานดีเด่นประจำปี 2542 ระดับอุดมศึกษา รางวัลโรงเรียนสีขาวเฉลิมพระเกียรติปลอดสารเสพติด รางวัลสถานศึกษาเอกชนที่ให้การสนับสนุน ก.ศ.น. ดีเด่น รางวัลโรงเรียนจรรยาวิชาดีเด่น รางวัลชนะเลิศแข่งขันเชียร์ลีดเดอร์ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2542 ปี พ.ศ. 2544 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนพัฒนวิชาการสันติราษฎร์ เป็น โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ฯ พร้อมการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นการเฉลิมฉลอง ครบรอบ 40 ปี SIBA ก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ” คณะกรรมการบริหารได้จัดพิธีเฉลิมฉลองความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ โดยเปิดตัวโครงการสถาบันฝึกอบรมอาชีพ ในการจัดการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ การบริการกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม และสาธารณประโยชน์ ที่ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง โครงการน้อมใจภักดิ์รักสมเด็จพระย่า โรงเรียนได้นำเงินที่ได้จากการขาย “ขนมปังน้ำใจ” ขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายสมทบทุนการกุศลสมเด็จพระย่า เพื่อช่วยเหลือคนพิการและผู้ยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร นอกจากนี้ในด้าน



วิชาการ ครู - อาจารย์ ทั้ง 100% ของโรงเรียน จะผ่านกระบวนการเป็นครูแกนนำ เพื่อเป็นการเฉลิมฉลองวาระ “ครบรอบ 40 ปี” นี้เช่นกัน ปี พ.ศ. 2547 โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ฯ ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นสถานที่ทดสอบฝีมือแรงงานด้านคอมพิวเตอร์และการโรงแรมนับเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งของบรรดาบุคลากรทุกระดับผู้บริหารและศิษย์เก่าทุกคน รวมทั้งยังได้กำหนดพันธกิจ 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษา เพื่อผลิตประชากรคุณภาพสู่สังคม อันได้แก่ ทันเทคโนโลยี ภาษาดี มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ มุ่งสู่งานอาชีพ และจากพันธกิจดังกล่าว โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ฯ ได้ดำเนินกิจการอันเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมและประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ในการสร้างประชากรคุณภาพออกสู่สังคมไทย ในปี พ.ศ. 2549 โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ฯ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชธิดาตามาตุ เสด็จเป็นผู้แทนพระองค์ ในพิธีประทานประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549 ในวันอาทิตย์ ที่ 17 มิถุนายน 2550 ณ อาคาร SIBA CENTER

นอกจากการพัฒนาการศึกษาที่ไม่เคยหยุดนิ่งดังกล่าวข้างต้นแล้ว โรงเรียนยังมีชื่อเสียงในการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณชนมาโดยตลอด อาทิ โครงการน้อมใจภักดิ์รักสมเด็จพระเจ้า โครงการให้การต้อนรับลูกเสือต่างประเทศในงาน World Jamboree ครั้งที่ 20 ที่จัดขึ้นในประเทศไทย การให้บริการผู้นำประเทศต่างๆ ร่วมกับโรงแรมโอเรียนเต็ลในงานประชุม APEC ที่ผ่านมา การร่วมกิจกรรมการคัดไปรษณียบัตรทนายผลฟุตบอลโลก กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับเกียรติเป็นสถานที่ตั้งของสมาคมต่อต้านยาเสพติดแห่งประเทศไทย สโมสรลูกเสือกรุงเทพ และมูลนิธิอื่นๆ อีกมากมาย นับเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งของชาวสันติราษฎร์บริหารธุรกิจทุกคน

#### 2.4.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์

โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ฯ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 สายหลัก ดังนี้

##### 2.4.2.1 สำนักบริหาร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างหน่วยงานภายใน ดังนี้

- 1) สำนักหลักสูตรพิเศษ ประกอบด้วย โครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ ฝ่ายวิเทศสหการ ฝ่ายการโรงแรมและการท่องเที่ยว

2) สำนักบัญชี และการเงิน ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายจัดซื้อ และฝ่ายการเงิน

3) สำนักการตลาดและการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานการตลาด และงานประชาสัมพันธ์

4) สำนักส่งเสริมธุรกิจและบริการ ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานสำนักงาน งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ และงานห้องอาหาร

#### 2.4.2.2 สำนักอาชีวศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน ดังนี้

1) สำนักวางแผนและพัฒนา ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2) สำนักบริหารวิชาการ ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานคุณภาพวิชาการ งานบริการวิชาการ งานส่งเสริมวิชาการ และแบ่งเป็นกลุ่มงานย่อย ดังนี้ กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาพื้นฐาน กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและงานสำนักงาน กลุ่มวิชาการตลาด กลุ่มวิชาบัญชี และกลุ่มวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

3) สำนักกิจการนักเรียน นักศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานกิจกรรมภายใน งานคณะกรรมการนักเรียน งานชุมชนสัมพันธ์ งานลูกเสือ - เนตรนารี

4) สำนักบริการการศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานทะเบียนวัดผล งานห้องสมุด งานผลิตเอกสาร งานพยาบาล งานเทคโนโลยี และสารสนเทศ และงานนวัตกรรมทางการศึกษา

5) สำนักพัฒนาคุณภาพนักเรียน - นักศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงานภายใน คือ งานส่งเสริมบุคลิกภาพ งานแนะแนว และงานสถิติ - ติดตามนักเรียนนักศึกษา

#### 2.4.3 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

วิสัยทัศน์: สันติราษฎร์บริหารธุรกิจ เป็นโรงเรียนอาชีวต้นแบบที่มีความเป็นเลิศด้านธุรกิจบริการและบริหารธุรกิจ มุ่งสร้างสรรค์ประชากรคุณภาพระดับปฏิบัติการอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

พันธกิจ: ทันเทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพของประชากรในโรงเรียนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในด้านพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการศึกษา ภาษาดี สร้างสมรรถนะ และโลกทัศน์สากล ให้แก่นักเรียน นักศึกษา บนพื้นฐานของความเป็นคนไทย มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ ผสมผสานและประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ การปฏิบัติ และกิจกรรมสู่การเรียนรู้เพื่อสร้างปัญญา พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่งานอาชีพ

ปลูกฝังเจตคติในการทำงาน การสร้างรายได้อันนำไปสู่การประกอบอาชีพที่มั่นคงทันทีที่สำเร็จการศึกษา

#### 2.4.4 เป้าประสงค์

เป็นสถานศึกษาที่สวยงามทันสมัย มีอุปกรณ์ครบครัน ทันเทคโนโลยีใช้ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงมาพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์การอย่างมีคุณภาพสูงสุดมีความเป็นเลิศในการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพในสาขาที่มีความพร้อมโดยเฉพาะที่อยู่ในบริบทของสายธุรกิจบริการและการบริหารธุรกิจ ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนไทยรุ่นใหม่มีสมรรถนะสากลบนพื้นฐานความเป็นคนไทยที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมใฝ่รู้ มีทักษะชีวิตพร้อมที่จะเป็นผู้แทนคนไทยเข้าร่วมแข่งขันบนเวทีนานาชาติอย่างเต็มภาคภูมิ เป็นองค์กรที่ใช้หลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นโรงเรียนเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้บริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชน และสถานประกอบการ นักเรียน นักศึกษา มีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ การฝึกงานการฝึกปฏิบัติ เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้นอกตำรา ความสำเร็จในชีวิต คือ การมีงานอาชีพที่มั่นคงมีความก้าวหน้ารายได้ดีนำมาซึ่งเกียรติยศและความภาคภูมิใจ

#### 2.4.5 หลักสูตรที่เปิดสอน

##### 2.4.5.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

หลักสูตรที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาการบัญชี (Accounting) สาขาวิชาการขาย (Marketing) สาขาวิชาเลขานุการ (Secretarial) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ (Business Computer) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โรงแรม (Hotel Management) สาขาวิชาภาษาต่างประเทศธุรกิจบริการ (Business English) และสาขาวิชาบริหารธุรกิจสถานพยาบาล (Hospital Management) และประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สาขางานการโรงแรม และสาขางานการท่องเที่ยว ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับปัจจุบัน ใช้เวลาเรียน 3 ปี

##### 2.4.5.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

หลักสูตรที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี (Accounting) สาขาวิชาการตลาด (Marketing) สาขาวิชาเลขานุการ (Secretarial) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ (Business Computer) สาขาวิชาบริหารธุรกิจโรงแรม (Hotel Management) และสาขาวิชาภาษาต่างประเทศธุรกิจบริการ (Business English) และประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใช้เวลาเรียน 2 ปี

#### 2.4.6 การบริหารงานในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

การบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์สามารถจำแนกตามการบริหารงานสถานศึกษา 7 ด้าน ตามหลักการบริหารสถานศึกษาเอกชน (กมล ภูประเสริฐ, 2545, หน้า 5-26)

2.4.6.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการซึ่งเป็นการกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ได้แก่ การวางแผน การจัดการระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ ผลัดสื้อและอุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ

2.4.6.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล มีขอบข่ายของงาน คือ การบริหารและการจัดการในด้านการเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษา และในด้านการประเมินและพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา

2.4.6.3 การบริหารงานบุคคลากร เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน

2.4.6.4 ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ บันทึก ออกผลลัพท์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการวางแผน การปฏิบัติงาน การวินิจฉัยสั่งการตามความต้องการของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4.6.5 ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก

2.4.6.6 ด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบริเวณโรงเรียน บริหารอาคารเรียน การบริหารห้องเรียน การบริหารห้องพิเศษ บริหารห้องบริการ การบริหารอาคารโรงฝึกงาน การบริหารอาคารโรงอาหาร การบริหารอาคารหอประชุม การบริหารอาคารห้องน้ำ – ห้องส้วม การบริหารอาคารพลศึกษา

2.4.6.7 ด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น จัดระบบเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ เป็นต้น

## 2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุมามพร สมภู (2535) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 91 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิและประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ วุฒิและประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรแตกต่างกัน

สวัสดิ์ เมฆพยับ (2536: 41) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารเห็นว่างานนิเทศการศึกษาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลางสำหรับงานด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

สซูลเลอร์ (Schulerx, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2537, 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า สหรัฐอเมริกาโดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่า การเข้ามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับการเข้าร่วม การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตการมีส่วนร่วม เป็นต้น

วุฒิไกร ศิริแสง (2537: 108-109) ได้ทำการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ วรอินทร์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารแตกต่างกันรวมทั้งงาน

สามารถ สุยะโกทอง (2537: 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการ จัดทำจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตรร้อยละ 93.51 การจัดกลุ่มวิชาเรียน ส่วน ใหญ่เป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตรพร้อมกับการสำรวจภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้ประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนร้อยละ 76.92 สำหรับการนิเทศการภายในส่วนใหญ่จัดให้มีระบบ การนิเทศ ภายใน ร้อยละ 87.18 และ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ร้อยละ 80 งานวัสดุ สื่อการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จัดให้มีการผลิตสื่อ ร้อยละ 82.05 ขณะเดียวกันจัดให้มีระบบการพิมพ์ การใช้สื่อและการ นำไปใช้จริงร้อยละ 70.50 งานการเรียนการสอนมีการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนได้ ฝึกงานและฝึกปฏิบัติจริง ร้อยละ 93.95 มีการจัดทำแผนการสอนรายวิชาและบันทึก การสอน ร้อย ละ 85.90 งานการวัดผลประเมินผลส่วนใหญ่จัดให้มีการรายงานผลการเรียนการสอน ตามระเบียบ ร้อยละ 97.44 จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมร้อยละ 92.59 การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ร้อยละ 89.74 และ จัดบริการห้องสมุด ร้อยละ 85.90

อมินูและทีเกี (AMENU – TEKEE, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537, 185) ได้ศึกษา ทรรศนะของชาวอินเดียน ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัด การศึกษา ซึ่งผลวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในชุมชนที่มีประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและ สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งการจัดการศึกษาจะ ประสบความสำเร็จ

จรัส นองมาก (2538) ได้ทำวิจัยเรื่องการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียน เอกชน: แนวทางเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่มั่นใจของผู้ปกครองที่รับบริการและรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนได้อย่าง แท้จริงนั้นต้องดำเนินการในลักษณะของการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตาม แนวสากล

สมศรี หวังดี (2541) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียน เอกชน จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมและแต่ละ องค์กรประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีวุฒิต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมและแต่ละองค์กรประกอบไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมและแต่ ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ จันทราช (2541) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบอาชีพศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับ การปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่างกันปฏิบัติงานความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สะอาด ราชเฉลิม (2541: 84) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตต์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพในการใช้ภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และยังพบว่าผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากขึ้นมีความยืดหยุ่นในการใช้ภาวะผู้นำมากขึ้น

สตรีบริง (Stribling, อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, 79) ได้ทำวิทยานิพนธ์ระดับ ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเท็กซัส (Texas A&M University) เมื่อปี 1993 เรื่อง “การริเริ่มเพื่อการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานและผลผลิต” เนื่องจากการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานมีความเชื่อว่าโรงเรียนแต่ละแห่งมีความต้องการของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะ ของตนเอง และการที่จะระบุนความต้องการเหล่านั้นได้ คือ การได้รับทราบความต้องการของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้ปกครอง ครู และนักเรียน ในการบริหารแบบใช้โรงเรียน เป็นฐาน โรงเรียนแต่ละแห่งจะให้โอกาสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทร่วมในการค้นหาสาเหตุ ในการสร้างสรรค์แนวทางในการปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งเป็นวิธีใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา และการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้แก่แก่นักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนแบบ SBM นั้น ทั้งครู และผู้ปกครองจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) การทำหน้าที่ให้กับโรงเรียนเสมือนกับว่า พวกเขาได้ผูกพันตัวเองไว้กับผลงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยได้ พบว่า ผู้ปกครองได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (Partner) ของกระบวนการทางการศึกษาในการบริหาร โรงเรียนค่อนข้างมากในการบริหารแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรของ โรงเรียนรู้สึกว่ามีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น การเพิ่มการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของผู้ปกครองกับโรงเรียน นักเรียนยังคงเป็นผู้ได้รับประโยชน์

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542: 100) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณวุฒิและวัยวุฒิอยู่ใน ระดับที่สมดุล กัน ถ้าหากมีแต่วัยวุฒิเพียงอย่างเดียวยอมที่จะบริหารในกรอบความคิดที่แคบ ถ้ามีเพียงคุณวุฒิจะ

ขาดประสบการณ์ในการมองอย่างรอบคอบตัดสินใจบนความเชื่อมั่นทางศาสตร์ที่เรียนมาเพียงอย่างเดียวจะทำให้การบริหารผิดพลาดได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 33) ประเมินพฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการประเมินพบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการบริหารแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 43) ได้ประเมินพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการประเมินพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันจะมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการบริหารของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผลการวิจัยพบว่าการบริหารโรงเรียนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการปรับปรุงการศึกษาโดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ 1) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่หน่วยปฏิบัติการโดยตรงซึ่งหมายถึงโรงเรียน หรือสถานศึกษา 2) การบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง(Stakeholders)ซึ่งหลายแห่งนิยมเรียกว่าเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนและชุมชน 3) การบริหารตนเอง(Self-managing) ด้วยตนเองเป็นหลัก 4) การบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด และเป็นการบริหารที่สามารถตอบสนองลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันได้มากที่สุด นอกจากนี้หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเปลี่ยนระบบแนวคิดหรือเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการควบคุม ตรวจสอบ และกำหนดวิธีการดำเนินงานจากศูนย์กลางไปสู่การทำหน้าที่ด้านนโยบายและแผนด้านการดูแลมาตรฐาน ด้านการสนับสนุนทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณ และการสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยตนเองแบบเบ็ดเสร็จ โรงเรียนเองจะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรหรือการทำงานของโรงเรียนจากเดิมที่ต้องรอคำสั่งจากหน่วยงานที่ระดับสูงกว่า ไปเป็นการริเริ่มด้วยตนเองและสนองความต้องการของโรงเรียน ทั้งนี้ ครู ผู้ปกครอง และชุมชน จะเข้ามามีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรงมากขึ้น และชัดเจนขึ้น บรรยากาศการทำงาน of โรงเรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอันมาก

ฉลุวิทย์ ดิวังศ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีส่วนร่วม



บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคลากรด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อายุ รายได้ และการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

สุทธิพงษ์ จุฑาเทียบ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลักตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นความเป็นไปได้ต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบครู และชุมชนมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความเป็นไปได้เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานะแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาแตกต่างกันและเพศต่างกันมีความคิดเห็นความเป็นไปได้ต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ครูก (Krug) (อ้างถึงใน เพลินพิศ มั่นกระโทก, 2547: 67) ที่ได้ศึกษาการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของกรอบรมด้วยตนเองมี แนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง น้อยกว่า ผู้บริหารที่ผ่านการอบรมโดยเฉพาะ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่องบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์เกี่ยวกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถาบัน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์เกี่ยวกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถาบัน โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 243 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 200 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้ความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก (Simple Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

3.2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ จำนวน 4 ข้อ

3.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน จำนวน 59 ข้อ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานทะเบียน และประเมิน จำนวน 7 ข้อ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานบุคลากร จำนวน 8 ข้อ
4. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงาน เทคโนโลยี และสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ
5. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงบประมาณ จำนวน 8 ข้อ
6. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานอาคาร และสถานที่ จำนวน 8 ข้อ
7. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานอื่นๆ จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert' Scaling) โดยกำหนดความมากน้อย หรือระดับสภาพที่เป็นจริงตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ โดยระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร ดังนี้

- 5 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์แปลคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ แต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน แล้วหาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด)

- 4.21-5.00 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง การรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

### 3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 พัฒนาแบบสอบถามโดยยึดหลักการพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นแบบ “มาตราลิกเคิร์ต” (Likert’ Scaling) โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3.3.2 ศึกษารายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาจากงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาหัวข้อของแบบสอบถามและรายละเอียดต่างๆ ที่ควรนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็น

3.3.3 รวบรวมคำถาม และเขียนข้อคำถามรายชื่อในแบบสอบถามในแบบสอบถามอื่นๆ ที่ควรนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน และนำข้อคำถามไปจัดพิมพ์

3.3.4 ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นมาตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบเกี่ยวกับความครบถ้วนของข้อคำถาม

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.4.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

3.4.2 นำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สำหรับกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนที่เตรียมไว้ ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างในวัน และเวลาตามที่ได้วางแผนไว้

3.4.3 เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้ศึกษาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ถ้ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น เช่น ตอบไม่ครบ หรือไม่ตอบ จะมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีๆ ไป หลังจากนั้น จึงตรวจให้คะแนน และลงรหัสข้อมูลก่อนที่จะนำไปใช้วิเคราะห์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการบรรยาย ความและสรุปตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์เกี่ยวกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถาบัน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานใช้การทดสอบค่าที่ t-test (Independent) และค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว One - way ANOVA

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด เพื่อศึกษา บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน คือ

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

4.2 การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

4.3 การเปรียบเทียบการรับรู้

4.4 ข้อเสนอแนะ

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

##### 1. เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	45.0
หญิง	110	55.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 เป็นหญิง 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0

## 2. ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี- ปริญญาตรี	167	83.5
สูงกว่าปริญญาตรี	33	16.5
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี- ปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

## 3. ตำแหน่ง

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	165	82.5
หัวหน้าฝ่าย , เจ้าหน้าที่	35	17.5
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และ หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

#### 4. ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	62	31.0
5 – 10 ปี	47	23.5
มากกว่า 10 ปี	91	45.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 5 – 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

#### 4.2 การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหาร ในโรงเรียน สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

ข้อมูลการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ของกลุ่มตัวอย่าง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.27	0.57	ปานกลาง	2
2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล	2.99	0.61	ปานกลาง	7
3. การบริหารงานบุคลากร	3.20	0.66	ปานกลาง	3
4. ด้านการบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้	2.96	0.65	ปานกลาง	8



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
5. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.11	0.72	ปานกลาง	5
6. ด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่	3.11	0.78	ปานกลาง	4
7. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.34	0.60	ปานกลาง	1
รวม	3.16	0.48	ปานกลาง	

จากตาราง 4.5 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.16$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนการรับรู้สูงที่สุด ( $\bar{X}=3.34$ ) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X}=3.27$ ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ ( $\bar{X}=2.96$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหาร งานวิชาการ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ				
1.1 ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูในด้านของการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน	2.97	0.89	ปานกลาง	9
1.2 ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น	3.20	0.84	ปานกลาง	7
1.3 ผู้บริหารพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.06	0.85	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
1.4 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ ใช้เทคนิคการสอนที่ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้	3.28	0.78	ปานกลาง	6
1.5 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ ทำแผนการเรียนรู้	3.29	0.98	ปานกลาง	5
1.6 ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	3.45	0.72	มาก	4
1.7 ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ ICT	3.54	0.87	มาก	1
1.8 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรมการเรียนการสอน	3.48	0.76	มาก	3
1.9 ผู้บริหารร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.54	0.79	มาก	1
1.10 ผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตรและนำ ผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่าง ต่อเนื่อง	2.88	0.76	ปานกลาง	10
รวม	3.27	0.57	ปานกลาง	

จากตาราง 4.6 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ ICT และ ผู้บริหารร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีคะแนนการรับรู้สูงที่สุดเท่ากัน ( $\bar{X}$  = 3.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.48) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 2.88)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหาร งานทะเบียนและประเมินผล

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
<b>2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล</b>				
2.1 ผู้บริหารดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับอาจารย์ และ ฝ่ายวิชาการ	2.87	0.77	ปานกลาง	5
2.2 ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำอาจารย์เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	3.47	1.04	มาก	1
2.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์มีการจัดเตรียมการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง	2.92	0.77	ปานกลาง	4
2.4 ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล และประเมินผล ตามสภาพจริง	2.72	0.98	ปานกลาง	6
2.5 ผู้บริหารควบคุมติดตามการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการเรียนการสอน	3.35	0.77	ปานกลาง	2
2.6 ผู้บริหารประสานกับบุคลากรเรื่องการเตรียมการก่อนติดตามการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	3.12	0.87	ปานกลาง	3
2.7 ผู้บริหารส่งเสริมและมีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	2.47	0.96	น้อย	7
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.7 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหาร งานทะเบียนและประเมินผล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำอาจารย์เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้เป็นที่ไปตามแนวทางของหลักสูตร มีคะแนนการรับรู้สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารควบคุมติดตามการวัดผล และประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.35$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและมึน โยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผล การศึกษา ( $\bar{X} = 2.47$ )

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหาร งานบุคลากร

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคลากร</b>				
3.1 ผู้บริหารจัดการประชุมบุคลากรเพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงานงานอย่างสม่ำเสมอ	2.70	0.95	ปานกลาง	8
3.2 ผู้บริหารจัดการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา บุคลากร	2.84	1.02	ปานกลาง	7
3.3 ผู้บริหารจัดการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ บุคลากร	3.04	0.97	ปานกลาง	6
3.4 ผู้บริหารจัดการอบรมคอมพิวเตอร์และ ICT แก่บุคลากร	3.73	0.80	มาก	1
3.5 ผู้บริหารส่งเสริม และมอบแรงจูงใจแก่ บุคลากร	3.40	0.86	ปานกลาง	3
3.6 ผู้บริหารจัดกิจกรรมสันทนาการ และการ แข่งขันกีฬาเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร	3.36	0.87	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
3.7 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีบริการเกี่ยวกับ สวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับจากภาครัฐ	3.10	1.05	ปานกลาง	5
3.8 ผู้บริหารจัดเตรียมสวัสดิการต่างๆ ไว้สำหรับ บุคลากรได้เพียงพอต่อความจำเป็น	3.48	0.81	มาก	2
รวม	3.20	0.66	ปานกลาง	

จากตาราง 4.8 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดการอบรมคอมพิวเตอร์และ ICT แก่บุคลากร มีคะแนนการรับรู้สูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดการเตรียมสวัสดิการต่างๆ ไว้สำหรับบุคลากรได้เพียงพอต่อความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.48$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการประชุมบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 2.70$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหาร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
4. ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้				
4.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา	3.75	0.84	มาก	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
4.2 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการ จัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่ออำนวยความสะดวก แก่อาจารย์	3.09	1.12	ปานกลาง	4
4.3 ผู้บริหารจัดหาหนังสือให้มีหนังสือใน ห้องสมุดตามความต้องการของอาจารย์และ นักเรียน	3.47	0.89	มาก	3
4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์คิดค้นและ ผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา	3.61	0.96	มาก	2
4.5 ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ให้อาจารย์ ได้ใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา	2.76	0.90	ปานกลาง	5
4.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและ นอกโรงเรียน	2.56	0.84	น้อย	6
4.7 ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้าน เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น	2.19	0.94	น้อย	8
4.8 ผู้บริหารใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบ ต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการวางแผนและ การปฏิบัติงาน	2.23	0.88	น้อย	7
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.9 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้อิงภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.96) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา มีคะแนนการรับรู้

สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์คิดค้นและผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.61$ .) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น ( $\bar{X} = 2.19$ )

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงบประมาณ

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
<b>5. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>				
5.1 ผู้บริหารตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ	2.96	0.65	ปานกลาง	6
5.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจ ในเรื่องระเบียบการคลัง พัสดุ และ การเงิน	2.27	0.90	น้อย	8
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้เผยแพร่รายงาน การเงินอย่างเป็นระบบ	2.97	0.84	ปานกลาง	5
5.4 ผู้บริหารจัดการงบประมาณเพื่อระดม ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.09	0.87	ปานกลาง	4
5.5 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับ สวัสดิการและงานรักษาพยาบาล	3.42	0.97	มาก	1
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัด กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน	3.31	0.84	ปานกลาง	2
5.7 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับงาน สารบัญญและงานบริการต่างๆ	3.25	0.81	ปานกลาง	3
5.8 ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	2.86	0.84	ปานกลาง	7
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.10 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานงบประมาณในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับสวัสดิการและงานรักษาพยาบาล มีคะแนนการรับรู้สูงสุด ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.31$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการคลัง พัสดุ และ การเงิน ( $\bar{X} = 2.27$ )

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ด้าน การบริหาร งานอาคารและสถานที่

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
<b>6. ด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่</b>				
6.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีระเบียบข้อบังคับ ในการใช้อาคารสถานที่	3.67	0.95	ปานกลาง	1
6.2 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอาคารสถานที่ใน โรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	3.07	0.80	ปานกลาง	5
6.3 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับ สภาพการใช้งานอยู่เสมอ	2.87	1.07	ปานกลาง	7
6.4 ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลความคงทน แข็งแรง ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ใน โรงเรียนอยู่เสมอ	3.11	0.84	ปานกลาง	4
6.5 ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงอาคารและ สถานที่ในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่ง การเรียนรู้	3.36	0.85	ปานกลาง	2



ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
6.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีมาตรการด้าน ความปลอดภัยในการใช้อาคารสถานที่	2.98	0.90	ปานกลาง	6
6.7 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบงาน บริหารอาคารและสถานที่	3.14	0.80	ปานกลาง	3
รวม	3.11	0.78	ปานกลาง	

จากตาราง 4.11 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานอาคารและ สถานที่ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีระเบียบข้อบังคับในการใช้อาคารสถานที่ มีคะแนนการรับรู้สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงอาคารและ สถานที่ในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.36$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.87$ )

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการรับรู้ของบุคลากร  
ในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์  
บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ด้าน การบริหารงานทั่วไป

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
7. ด้านการบริหารงานทั่วไป				
7.1 ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศนักเรียนและ ประชุม ผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.85	มาก	3
7.2 ผู้บริหารจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.79	0.83	มาก	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์	คะแนนการรับรู้		แปล ความหมาย	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)		
7.3 ผู้บริหารจัดระบบเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.13	0.93	ปานกลาง	8
7.4 ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ ผู้เรียนโดยทั่วๆ ไป	3.02	0.95	ปานกลาง	9
7.5 ผู้บริหารจัดกิจกรรมวันสำคัญทางประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึง ประสงค์แก่ผู้เรียน	3.94	0.81	มาก	1
7.6 ผู้บริหารจัดกิจกรรมการรณรงค์ ป้องกันและ ต่อต้านสิ่งเสพติดในสถานศึกษา	3.43	0.87	มาก	5
7.7 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะ ความเป็นเลิศ	3.46	0.91	มาก	4
7.8 ผู้บริหารศึกษาและสำรวจความต้องการ สนับสนุน งานวิชาการแก่ประชาชน	3.22	0.91	ปานกลาง	7
7.9 ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการแก่สถานศึกษา	3.22	0.96	ปานกลาง	7
7.10 ผู้บริหารจัดบุคลากรในโรงเรียนให้มีหน้าที่ ประสานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น	3.30	0.99	ปานกลาง	6
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.12 พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ด้านการบริหารงานอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดกิจกรรมวันสำคัญทางประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน มีคะแนนการรับรู้ที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนข้อ

ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนโดยทั่วไป ( $\bar{X} = 3.02$ )

#### 4.3 การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยคะแนนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามเพศ

(n=200)

การบริหารงานของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig.
	หญิง (n=110 คน)		ชาย (n=90 คน)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
การบริหารงานวิชาการ	3.18	0.77	3.38	0.76	2.908	.014
การบริหารงานทะเบียนและประเมินผล	2.93	0.72	3.06	0.68	1.042	.120
การบริหารงานบุคลากร	3.13	0.44	3.29	0.41	0.902	.083
การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้	2.88	0.54	3.04	0.58	1.709	.079
การบริหารงบประมาณ	3.05	0.60	3.16	0.54	2.790	.175
การบริหารงานอาคารและสถานที่	3.08	0.81	3.14	0.68	0.555	.300
การบริหารงานอื่นๆ	3.38	0.81	3.44	0.68	1.379	.473
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.51</b>	<b>3.23</b>	<b>0.42</b>	<b>5.729</b>	<b>.060</b>

จากตาราง 4.13 พบว่า ในภาพรวมและในเกือบทุกด้านบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ยกเว้น ด้านการบริหารงานวิชาการ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยคะแนนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน  
 สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=200)

การบริหารงาน ของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (n=167)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=33)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
การบริหารงานวิชาการ	3.19	0.76	3.29	0.48	.36	.696
การบริหารงานทะเบียนและประเมินผล	2.98	0.54	3.00	0.68	.13	.879
การบริหารงานบุคลากร	3.15	0.44	3.20	0.75	.34	.711
การบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้	2.68	0.65	3.01	0.58	3.11	.05
การบริหารงบประมาณ	2.93	0.72	3.14	0.54	1.59	.207
การบริหารงานอาคารและสถานที่	3.12	0.68	3.11	0.64	.04	.960
การบริหารงานอื่นๆ	3.38	0.81	3.41	0.59	.05	.952
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.68</b>	<b>3.18</b>	<b>0.42</b>	<b>.647</b>	<b>.525</b>

จากตาราง 4.14 พบว่า ในภาพรวมและในเกือบทุกด้าน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งในภาพรวมและในเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยคะแนนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน  
สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามตำแหน่ง

(n=200)

การบริหารงาน ของผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t	Sig.
	หัวหน้าฝ่าย และ เจ้าหน้าที่ (n=35)		อาจารย์ (n=165)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
การบริหารงานวิชาการ	3.7	0.95	3.19	0.89	9.90	.000
การบริหารงานทะเบียนและ ประเมินผล	3.23	0.80	2.94	0.96	3.31	.000
การบริหารงานบุคลากร	3.71	1.07	3.11	0.90	10.61	.000
การบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้	3.45	0.84	2.87	0.84	10.81	.000
การบริหารงบประมาณ	3.44	0.85	3.03	0.94	9.12	.000
การบริหารงานอาคารและสถานที่	3.43	0.90	3.05	0.88	12.53	.000
การบริหารงานอื่นๆ	3.97	0.80	3.31	0.65	16.94	.000
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.78</b>	<b>3.08</b>	<b>0.89</b>	<b>15.18</b>	<b>.000</b>

จากตาราง 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งในภาพรวมและในทุกด้าน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยคะแนนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน  
สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=200)

การบริหารงาน ของผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	< 5 ปี (n=62)	5 – 10 ปี (n=47)	>10 ปี (n=91)		
การบริหารงานวิชาการ	3.38	3.29	3.18	2.35	.098
การบริหารงานทะเบียนและ ประเมินผล	3.09	2.98	2.92	1.36	.259
การบริหารงานบุคลากร	3.30	3.26	3.11	1.67	.192
การบริหารงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อการ เรียนรู้	3.08	3.01	2.85	2.57	.079
การบริหารงบประมาณ	3.17	3.00	3.07	0.71	.491
การบริหารงานอาคารและ สถานที่	3.14	3.13	3.08	0.41	.663
การบริหารงานอื่นๆ	3.54	3.43	3.31	2.66	.073
<b>ภาพรวม</b>	3.26	3.18	3.09	2.38	.095

จากตาราง 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์

#### 4.4 ข้อเสนอแนะ

บุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์เสนอแนะการรับรู้ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและมีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคลากรเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น ผู้บริหารควรใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการวางแผนและการปฏิบัติงานและ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน

ด้านการบริหารงานอาคารและ สถานที่ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ

ด้านการบริหารงานอื่นๆ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนโดยทั่วๆ ไปให้มากกว่านี้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในการรับรู้ของบุคลากรของโรงเรียนในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยคาดว่าจะได้ประโยชน์ คือ แนวทางในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และแนวทางในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ และตัวแปรต้นในการศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ขณะที่ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับการบริหารด้านต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง เป็นชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.5 เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 82.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5



5.1.2 การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร ในโรงเรียน สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

การรับรู้ของบุคลากรโรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารงานอื่นๆ มีคะแนนการรับรู้สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคลากร ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล

5.1.3 การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ในภาพรวมและในเกือบทุกด้าน บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อการมีบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในภาพรวมและในเกือบทุกด้าน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ทั้งในภาพรวมและในเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งในภาพรวมและในทุกด้าน

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การรับรู้ของบุคลากร โรงเรียนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนการบริหารงานทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารงานอื่นๆ มีคะแนนการรับรู้สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล และด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลุวิทย์ ดิวังศ์ (2544) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

การที่คะแนนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเพียงเท่านั้น ในความคิดของผู้วิจัย มีความเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบกับแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน จากคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับ โรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2554: 1-7) แล้วการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ในภาพรวมยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เกี่ยวกับการบริหารงาน โรงเรียนเอกชนจากคู่มือการดำเนินงาน โรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2554: 1-7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน โรงเรียนเอกชนไว้ ต้องมีการจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ผลผลิตที่ได้จากการบริหารงาน โรงเรียน คือ ประสิทธิภาพของนักเรียน ที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์ของสังคม ผู้บริหารควรจัดสัดส่วนเกี่ยวกับเวลาในการบริหารงาน โรงเรียนแต่ละงานให้เหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่ในการวางแผน การปฏิบัติการสอน การควบคุมกำหนด ติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และภารกิจที่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจะต้องปฏิบัติ นั้น จะต้องอาศัยทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในด้านเทคนิคต่างๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยแนวทางในการปฏิบัติงานในการบริหาร โรงเรียนนั้น คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้วางหลักการเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การบริหาร โรงเรียนทุกงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการบริหาร ได้แก่ การศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาปัจจุบัน การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล ต้องใช้บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นประโยชน์มากที่สุดและควรให้บุคลากรในโรงเรียน มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มากที่สุด ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอการรับรู้และ  
 รับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหาร โรงเรียนต้องทำการควบคุม ดูแล ติดตามการ  
 ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานทุกงานอย่างสม่ำเสมอ

แต่บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์  
 ยังได้รับข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ดังนี้

5.2.1 ด้านบทบาทการบริหารงานวิชาการ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการ  
 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 ด้านบทบาทการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล เสนอแนะว่า ผู้บริหารควร  
 ส่งเสริมและมีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

5.2.3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคลากร เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดการประชุม  
 บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.4 ด้านบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ เสนอแนะว่า  
 ผู้บริหารควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและ  
 แหล่งเรียนรู้อื่น ผู้บริหารควรใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการ  
 วางแผน และการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก  
 โรงเรียน

5.2.5 ด้านบทบาทการบริหารงานงบประมาณ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้  
 บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน

5.2.6 ด้านบทบาทการบริหารงานอาคารและสถานที่ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริม  
 การจัดบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ

5.2.7 ด้านบทบาทการบริหารงานอื่นๆ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริม  
 คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน โดยทั่วๆ ไปให้มากกว่านี้

ข้อเสนอแนะเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร  
 โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ ดังนั้น คณะกรรมการรับรู้ที่มีต่อบทบาทการ  
 บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ จึงอยู่ในระดับปานกลาง  
 เพียงเท่านั้น

สำหรับการเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระ  
 อุปถัมภ์ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา  
 ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการ  
 ทำงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ใน

พระอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ จุฑาทิพย์ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ทำการศึกษา การรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี และมีผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน และ เทศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นไปได้ต่อการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบครูและชุมชน มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผล การศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อบทบาทการ บริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ทั้งในภาพรวมและในทุกด้าน การที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ในบทบาท การบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ อาจเป็นเพราะใน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ มีโอกาสสนทนาทำความเข้าใจกับหัวหน้าฝ่ายและ เจ้าหน้าที่มากกว่าอาจารย์ผู้สอนที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนและต้องเป็นผู้สร้างนวัตกรรม และต้อง เตรียมการเรียนการสอน อาจารย์จึงมีการรับรู้และให้คะแนนการบริหารต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายและ เจ้าหน้าที่ ผู้ซึ่งมีเวลาสนทนาและทำความเข้าใจกับผู้บริหารมากกว่า

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

บุคลากรในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ เสนอแนะการรับรู้ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ดังนี้

5.3.1 ด้านบทบาทการบริหารงานวิชาการ เสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้ความสนใจในการ ประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ด้านบทบาทการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล เสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริม และมีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

5.3.3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคลากร เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจัดการประชุมบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.4 ด้านบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้อื่นผู้บริหารควรใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆเพื่อช่วยสนับสนุนในการวางแผน และการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

5.3.5 ด้านบทบาทการบริหารงานงบประมาณ เสนอแนะว่าผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน

5.3.6 ด้านบทบาทการบริหารงานอาคารและสถานที่ เสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ

5.3.7 ด้านบทบาทการบริหารงานอื่นๆ เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน โดยทั่วๆ ไปให้มากกว่านี้

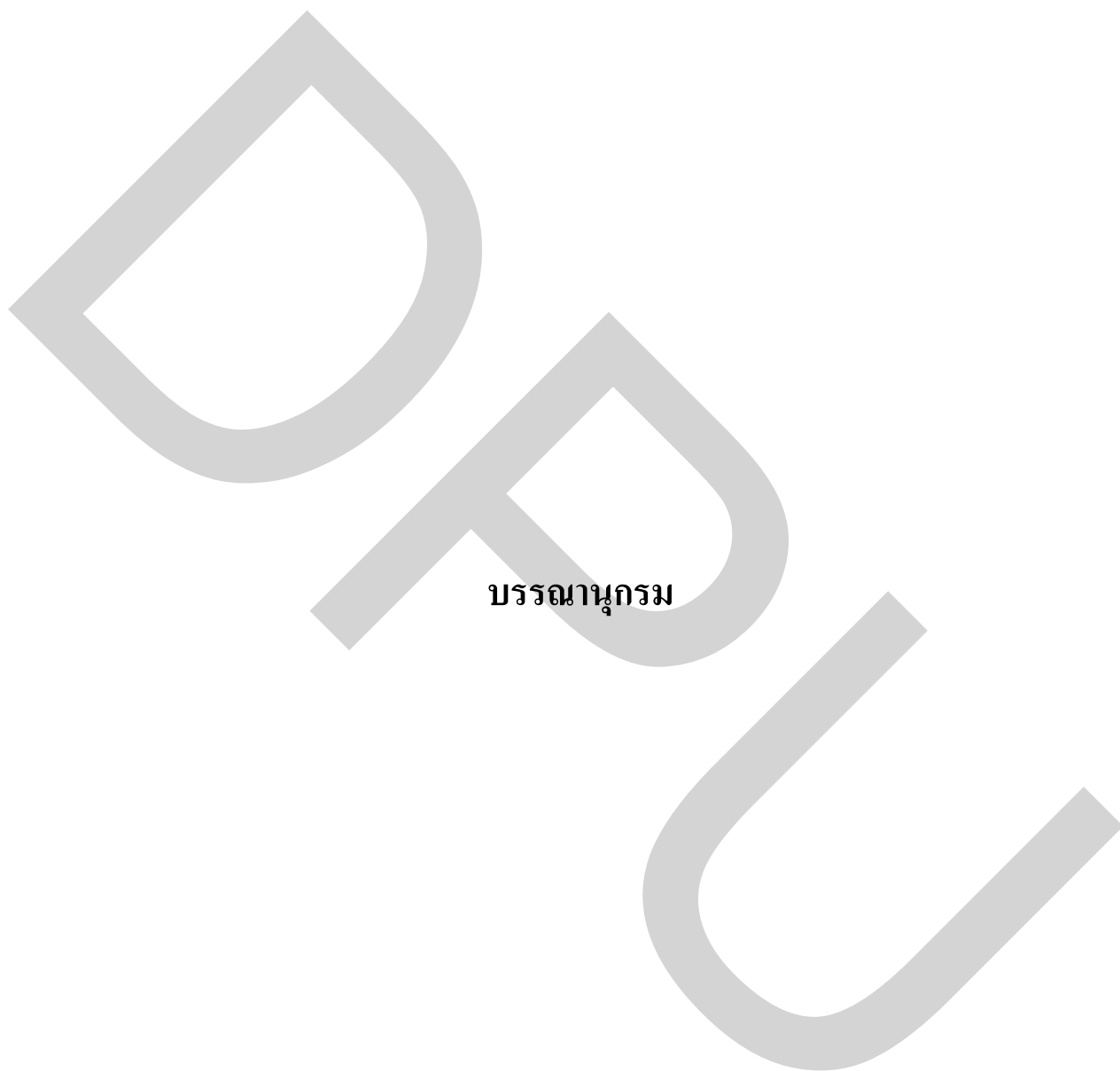
#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 เนื่องจากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ ดังนั้นควรเน้นการศึกษาในด้านบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ ในครั้งต่อไป เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานี้

5.4.2 การศึกษาการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลายๆ โรงเรียนเพื่อความหลากหลายของข้อมูลที่จำแนกออกตามลักษณะการทำงานของแต่ละหน่วยงาน

5.4.3 การศึกษารายครั้งต่อไปควรศึกษาการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบต่างๆ ในการจัดการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

5.4.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการรับรู้ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เช่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร เป็นต้น



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544.

เอกสารอัดสำเนา.

\_\_\_\_\_. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พ.ศ.2545.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

\_\_\_\_\_. (2542). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล .กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2550). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

\_\_\_\_\_. (2551). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง

กรรณิการ์ ภิญญาคง. (2541). การประกันคุณภาพกับเส้นทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนความฝัน สข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

เกษม จันท์แก้ว. (2540). วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จรัส นองมาก. (2538). การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนแนวทางเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

ฉลววิทย์ คิวงศ์. (2544). การมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน . ภาคนิพนธ์

คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถวิล อรัญเวศ. (2544). การบริหารจัดการ โดยโรงเรียนเป็นฐาน. สารปฏิรูป(กรกฎาคม)

ธีระ รุญเจริญ . (2545). อัดสำเนาการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุริย-  
วิทยาสาน์.
- บุญชัย จงกลณี. (ม.ป.ป.). **คุณธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สัจยะ.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2544). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พจน์ จันทราช. (2551). **การปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพระราชบัญญัติ  
การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551**. ม.ป.ท.
- เพลินพิศ มั่นกระโทก. (2547). **การเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ**. ปรินญาครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต.สาขาครุศาสตร์บัณฑิตศึกษาศาสตร์ทั่วไป: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- เมธี ปิณฑนานนท์ . (2543). **การบริหารงานบุคลากรในวงการศึกษ** . กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ . (2545). **การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ(DSM : Desentralized  
School Management)**.กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนพิมพ์พิทยวิสุทธ์
- สวัสดิ์ เมฆพยับ. (2536). **บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร งานวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง :**  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **การศึกษาแนวทางการบริหารของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหาร  
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** . กรุงเทพมหานคร : เอส ดี เพรส.

#### บทความ

- สุพล วังสินธ์. (2545). “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา.” วารสารวิชาการ.  
หน้า 5(4),118.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). “คู่มือการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ.” วารสารวิชาการ.  
หน้า 3(6),70-78.



### วิทยานิพนธ์

- วุฒิไกร ศิริแสง. (2537). ปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาสารคราม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคราม.
- สยามรัฐ กุลประดิษฐ์. (2542). การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศรี หวังดี. (2541). ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมศักดิ์ วรอินทร์. (2537). แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในทรรศนะ ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทธิพงษ์ จุฑาทิพย์. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบสุพล วัลสินธุ์, 2545 . ภาคนิพนธ์ ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรศักดิ์ สุทธิศรี. (2549). การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: วิทยาลัยเฉลิม กาญจนา.
- สะอาด ราชเฉลิม. (2541). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สามารถ สุขะโกทอง. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุมาพร สมภู. (2535). การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบัณฑิตวิทยาลัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

## ภาษาต่างประเทศ

## BOOKS

Frederich W. Taylor. (1942). **The Principles of Scientific Management** .New York

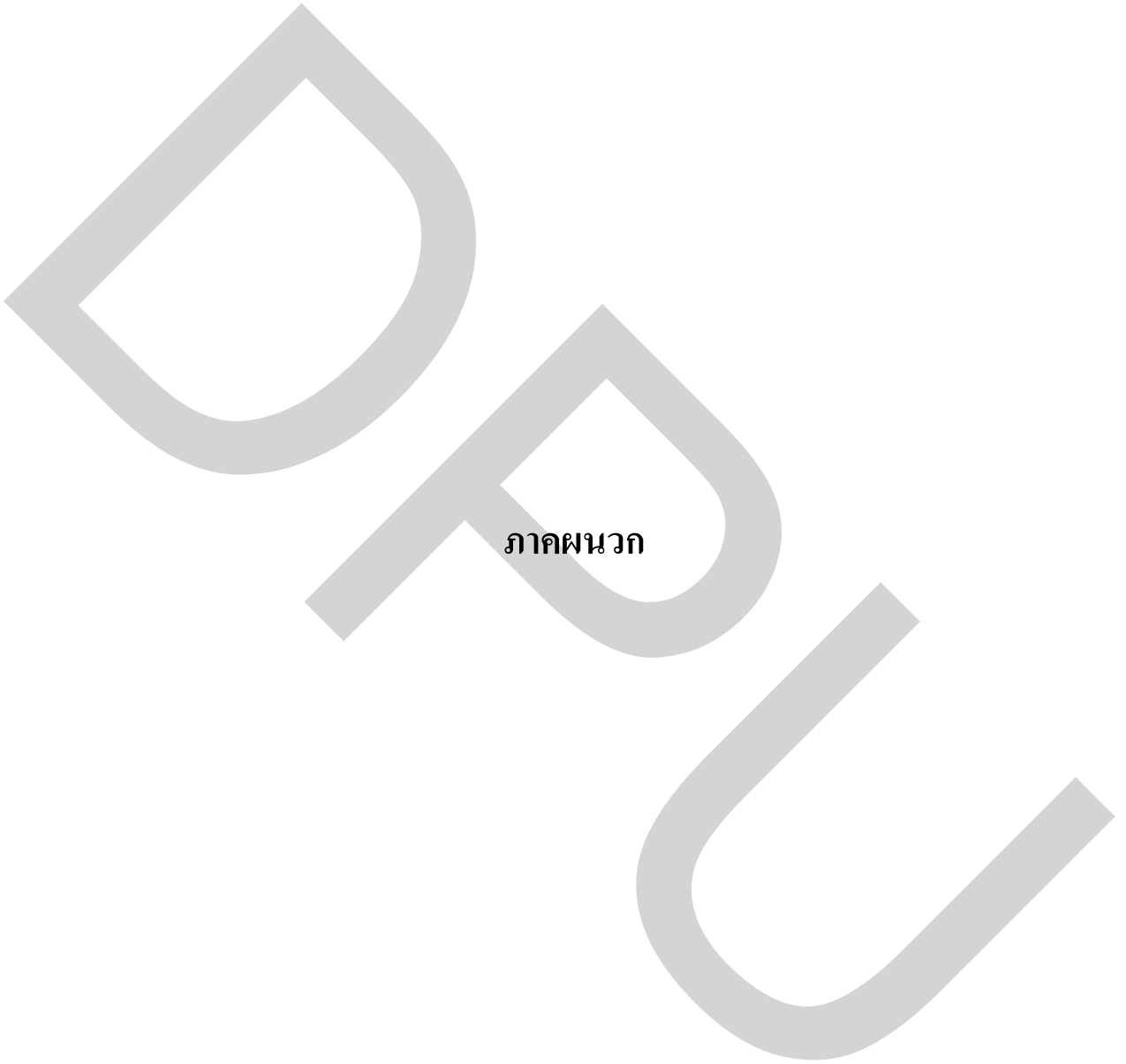
George R.Terry. (1964). **Principles of Management**. Home wood: Richard D. Irwin.

James A.F.Stoner. (1982). **Management** (2nd ed). Englewood Cliffs, New jersey: Prentic

Likert Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale Reading in**

**Attitude Theory and Measurement**. P.90-95. Fishbeic, Matin, Ed. New York :

Wiley & Son.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางเบญจมาศ คุณะรังษี ผู้อำนวยการ โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์
2. นางศิรินันท์ ชลินทุ รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความสัมพันธ์เครือข่าย
3. นายสุรพล บุญทองสุข รองผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ และ  
หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



**DPU** 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05874

23 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน นางเบญจมาภรณ์ คุณะรังษี

ด้วย นางพรรณิ คงกระพันซ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในทรรศนะของบุคลากรของโรงเรียน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางพรรณิ คงกระพันซ์ 081-702-6664)


**DPU** 2511

**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University**

 แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ ๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210. Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05874

23 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน นางศิรินันท์ ชลินทุ

ด้วย นางพรณี คงกระพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษากิจการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในทวรษณะของบุคลากรของโรงเรียน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางพรณี คงกระพันธ์ 081-702-6664)




**DPU**

2511

**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University**

แหล่งวิชาการประสานความร่วมมือธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05874

23 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน นายสุรพล บุญทองสุข

ด้วย นางพรรณิ คงกระพันซ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษารับรองงานของผู้บริหารในโรงเรียนต้นตราชูร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ในทรรณะของบุคลากรของโรงเรียน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางพรรณิ คงกระพันซ์ 081-702-6664)



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ  
ในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและการบริหารงาน โรงเรียนต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถาบัน

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารสถาบันสันติราษฎร์บริหารธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า โดยใช้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด โดยจะปิดเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวม จึงขอความกรุณาท่านตอบตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

.....  
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเขียนข้อความตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

**1. เพศ**

- หญิง  
 ชาย

**2. วุฒิการศึกษา**

- ต่ำกว่าปริญญาตรี-ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

**3. ตำแหน่ง**

- หัวหน้าฝ่าย-เจ้าหน้าที่  
 อาจารย์

**4. ประสบการณ์ในการทำงาน**

- น้อยกว่า 5 ปี  
 5 – 10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความรู้ของบุคลากรในสถาบันที่มีต่อการบริหารงานของ  
ผู้บริหาร ในโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์  
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 75 ข้อ ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
ความ ระดับความรู้ของท่านที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน  
สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความรู้มากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง ระดับความรู้มาก  
ระดับ 3 หมายถึง ระดับความรู้ปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง ระดับรู้น้อย  
ระดับ 1 หมายถึง ระดับความรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>					
1.1 ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน					
1.2 ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น					
1.3 ผู้บริหารพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
1.4 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ใช้เทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
1.5 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการสอน					
1.6 ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน					
1.7 ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ ICT					
1.8 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน					
1.9 ผู้บริหารร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
1.10 ผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและประเมินผล</b>					
2.1 ผู้บริหารดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ร่วมกับอาจารย์และ ฝ่ายวิชาการ					
2.2 ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำอาจารย์เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร					
2.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์มีการจัดเตรียมการวัดผล และ ประเมินผลตามสภาพจริง					
2.4 ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความ สามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล และประเมินผล ตามสภาพจริง					
2.5 ผู้บริหารควบคุมติดตามการวัดผลและประเมินผลของอาจารย์ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
2.6 ผู้บริหารประสานกับบุคลากรเรื่องการเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผลการศึกษา					
2.7 ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่ทำงานด้านการประเมินผลการศึกษา					
2.8 ผู้บริหารส่งเสริมและมีนโยบายพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา					
<b>3. การบริหารงานบุคลากร</b>					
3.1 ผู้บริหารจัดการประชุมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ผู้บริหารจัดการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร					
3.3 ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร					
3.4 ผู้บริหารจัดการอบรมคอมพิวเตอร์และ ICT แก่บุคลากร					
3.5 ผู้บริหารส่งเสริม และมอบแรงจูงใจแก่บุคลากร					
3.6 ผู้บริหารจัดกิจกรรมสันทนาการ และการแข่งขันกีฬาเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร					
3.7 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีบริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับจากภาครัฐ					
3.8 ผู้บริหารจัดเตรียมสวัสดิการต่างๆ ไว้ให้กับบุคลากรได้เพียงพอต่อความจำเป็น					
<b>4. ด้านการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้</b>					
4.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา					
4.2 ผู้บริหารสนับสนุนอาจารย์ใ้ส่การจัดซื้อหรือจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู					

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.3 ผู้บริหารจัดหาหนังสือให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของอาจารย์และนักเรียน					
4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
4.5 ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับให้อาจารย์ได้ใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
4.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกโรงเรียน					
4.7 ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น					
4.8 ผู้บริหารใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนในการวางแผนและการปฏิบัติงาน					
<b>5. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>					
5.1 ผู้บริหารตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ					
5.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีเข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน					
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้เผยแพร่รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ					
5.4 ผู้บริหารจัดการงบประมาณเพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
5.5 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับสวัสดิการและงานรักษาพยาบาล					
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนต่างๆ					
5.7 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณสำหรับงานสารบรรณ และงานบริการต่างๆ					
5.8 ผู้บริหารจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
<b>6. ด้านการบริหารงานอาคารและสถานที่</b>					
6.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีระเบียบข้อบังคับในการใช้อาคารและสถานที่					
6.2 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
6.3 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบริเวณ โรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สะอาด สวยงาม เหมาะสมกับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ					
6.4 ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลความคงทนแข็งแรง ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ในโรงเรียนอยู่เสมอ					

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.5 ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงอาคารสถานที่ในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
6.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีมาตรการความปลอดภัยในการใช้อาคารและสถานที่					
6.7 ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
6.8 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบงานบริหารอาคารและสถานที่					
<b>7. ด้านการบริหารงานอื่นๆ</b>					
7.1 ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศนักเรียนและประชุมผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
7.2 ผู้บริหารจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
7.3 ผู้บริหารจัดระบบเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
7.4 ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน					
7.5 ผู้บริหารจัดกิจกรรมวันสำคัญทางประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน					
7.6 ผู้บริหารจัดกิจกรรมการรณรงค์ ป้องกันและต่อต้านสิ่งเสพติดในสถานศึกษา					
7.7 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ					
7.8 ผู้บริหารศึกษาและสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ประชาชน					
7.9 ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการแก่สถานศึกษา					
7.10 ผู้บริหารจัดบุคลากรในโรงเรียนให้มีหน้าที่ประสานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ**

.....

.....

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางพรรณี คงกระพันธ์
วันเดือนปีเกิด	9 กุมภาพันธ์ 2511
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43 ซ.คูบอน แยก 5 เขตคันนายาว แขวงคันนายาว กรุงเทพฯ 10230
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี การศึกษาระดับบัณฑิต (กศบ.) ปีการศึกษา 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร เอกภาษาไทย
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาพื้นฐาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ 138 / ซ.พหลโยธิน 24 แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900