

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.1 แนวการจัดการที่มีคุณภาพในอนาคต

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.3 ข้อมูลการจัดการศึกษา

2.1.4 สภาพภูมิศาสตร์

2.2 แนวคิดของการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

2.2.2 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 ทักษะของการบริหาร

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของบทบาท

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.5.1 การจัดระบบการบริหารสารสนเทศ

2.5.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

2.5.3 การทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา

2.5.4 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.5.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

2.5.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา

2.5.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

2.5.8 การผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นผลที่ทำให้เกิดการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยึดหลักการสำคัญ คือ ความเป็นเอกภาพ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ และยึดบริเวณที่ไม่ใหญ่มากเกินไป สามารถสะท้อนศักยภาพความต้องการของชุมชนและประชาชน ในพื้นที่ให้มีส่วนร่วม ได้อย่างแท้จริง เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการปรับอำนาจหน้าที่องค์การของ กระทรวงส่วนกลางที่ทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน และส่งเสริมนโยบาย แผนมาตรฐานการศึกษา ทรัพยากรการศึกษา ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินการของหน่วยปฏิบัติด้านการศึกษา เป็นไปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ให้ปรับโครงสร้าง ของกระทรวงศึกษาธิการ ผลทำให้กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยุบรวมเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุบรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การศึกษาเอกชน และสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ หลอมรวมเข้าด้วยกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลจัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกกระบวน และการศึกษาตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2550, หน้า 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งสิ้น 185 เขต โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบอำนาจในการควบคุม ดูแล ดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายและระเบียบกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็มนา เขต 2 ตั้งอยู่ที่ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดจะเข็มนา ควบคุม กำกับ ดูแล โรงเรียน ในท้องที่อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอรสาธิน อำเภอแปลงยาว อำเภอลองเขื่อนอำเภอสนามชัยเขต และอำเภอท่าตะเกียบ มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 160 โรงเรียนข้าราชการครูจำนวน 2,210 คน จากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันส่งผลต่อการดำรงชีวิตในชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องตามมาคือ ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่านิยม แนวคิด วิธีการทำงาน ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกให้ได้ จึงได้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็มนา เขต 2, 2550, หน้า 3)

2.1.1 แนวทางการจัดการที่มีคุณภาพในอนาคต

การจัดการศึกษาในอนาคตของประเทศไทยในระยะต่อไปควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาคุณภาพให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกวัยได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต
- 3) จัดระบบการบริหาร โดยการกระจายอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้อง (stakeholders) มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็มนา เขต 2 ได้ดำเนินการที่สอดคล้องตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินตามเป้าหมาย จุดเน้นกิจกรรมที่สำคัญและสนองนโยบายให้มีมิติต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าส่งผลสู่นโยบายของทางกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็มนา เขต 2, 2550, หน้า 4)

1) วิสัยทัศน์ (vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 เป็นองค์กรในการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลัก

2) พันธกิจ (mission)

ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่ว ถึงเป็นคนดีมีคุณธรรมนำความรู้ สามารถดำรงชีวิตแบบวิถีไทยอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขบนพื้นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เป้าประสงค์ (purpose)

(1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามศักยภาพ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีชีวิตความเป็นไทย อยู่บนพื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียง

(3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 และสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 มีดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2, 2550, หน้า 6)

1) การพัฒนานโยบาย ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษา ผลการดำเนินการ สภาพปัญหาในการบริหารจัดการและการบริหารการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตลอดจนบริบทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยเชิงนโยบาย ประสาน เผยแพร่ และให้คำปรึกษาแนะนำ

2) การจัดการศึกษาภาคบังคับและขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำนโยบายการรับนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมจัดการศึกษาภาคบังคับให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกคนจบการศึกษาภาคบังคับ ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำแผนพัฒนา และวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมให้กับเด็กและเยาวชน

เฉพาะพื้นที่พิเศษและพื้นที่เป้าหมายตามนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อให้บริการเด็กและเยาวชนได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3) การจัดตั้ง ยุบ รวม รับโอน เลิกสถานศึกษา การขยายชั้นเรียน การจัดทำแผนชั้นเรียนการขอเปลี่ยนชื่อสถานศึกษา และการขอพระราชทานชื่อ ประสานการจัดตั้ง ยุบ รวม รับโอน เลิกสถานศึกษา การขยายชั้นเรียน การจัดทำแผนชั้นเรียน การขอเปลี่ยนชื่อสถานศึกษาและการขอพระราชทานชื่อในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) การจัดทำโครงการพิเศษตามนโยบาย โครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จัดทำโครงการพิเศษตามนโยบายประสานโครงการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 ข้อมูลการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 6)

1) ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กโดยจะร่วมมือกับชุมชน ครอบครัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในพื้นที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้กับเด็กวัย 3-5 ปี อย่างทั่วถึงและพร้อมเข้าเรียนระดับประถมศึกษา มี 156 โรงเรียน ครู 141 คน นักเรียน 7,594 คน

2) ระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาสำหรับเด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ทุกคนจะต้องเข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยให้การสนับสนุนช่วยเหลือเด็กกลุ่มด้อยโอกาสทุกประเภทให้สามารถจัดได้ทุกรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ โดยมีโรงเรียนประถมศึกษา 115 โรง ครู 1,783 คน นักเรียน 22,441 คน

3) ระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในพื้นที่ฯ เรียนจบ ป.6 ได้มีโอกาสดำเนินการต่อโรงเรียนขยายโอกาสระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างทั่วถึงตามความเหมาะสมตามแนวนโยบายของรัฐบาล ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สนับสนุนให้เรียนต่อจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนขยายโอกาสมัธยมศึกษา 49 โรง ครู 1,338 คน นักเรียน 14,448 คน

จากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กรมวิชาการ (2544, หน้า 6-7) ได้จัดแนวทางการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็นช่วงชั้นไว้ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้ต้องสนองตอบต่อความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาพัฒนาการ และจิตวิทยาการเรียนรู้ทั้งในแต่ละคาบเวลาเรียนนั้นไม่ควรใช้เวลานานเกินความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระ ในลักษณะการบูรณาการที่มีคณิตศาสตร์และภาษาไทยเป็นหลัก เน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 การจัดการเรียนรู้มีลักษณะคล้ายกับช่วงชั้นที่ 1 แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการเป็นกลุ่มการสอนแบบบูรณาการ โครงการ การใช้หัวเรื่องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างสรรค์ผลงานแล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีอยู่ในหลักการทฤษฎีที่ยากซับซ้อนอาจจัดแยกเฉพาะเรื่อง และรู้จักตนเองในด้านความสามารถ ความถนัด เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ สถานศึกษาต้องจัดบรรยากาศการเรียนรู้เน้นเข้าสู่เฉพาะทางมากขึ้น มุ่งเน้นความสามารถความคิดระดับสูง ความคิดและความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านอาชีพการศึกษาเฉพาะทางตลอดจนการศึกษาต่อ

ในการจัดการศึกษาทั้ง 3 ช่วงชั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่มีภารกิจต้องรับผิดชอบจะประกอบด้วย 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) สถานศึกษาต่างๆ ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะกระจายครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ

2.1.4 สภาพภูมิศาสตร์

1) อำเภอพนมสารคาม สภาพพื้นที่ราบลูกคลื่น และเป็นที่ราบลุ่มบางส่วนมีเนื้อที่ประมาณ 572 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 357,000 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ระยะทาง 32 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 8 ตำบล 86 หมู่บ้าน 3 เทศบาล 8 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์

2) อำเภอบางคล้า สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มลาดลงสู่อ่าวไทย พื้นดินจะมีสภาพส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวล้วนๆ เหมาะแก่การเพาะปลูกพืช มีเนื้อที่ประมาณ 226 ตารางกิโลเมตร หรือ 142,435 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทิศตะวันออกเฉียงเหนือระยะทาง 25 กิโลเมตร แบ่งการปกครองเป็น 9 ตำบล 65 หมู่บ้าน 2 เทศบาล 8 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

3) อำเภอแปลงยาว สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูงมีลักษณะเป็นลอนลูกคลื่น ลอนลาดหรือลูกฟูกสูงๆ ต่ำๆ มีเนื้อที่ประมาณ 148,268 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้

ระยะทาง 35 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 4 ตำบล 48 หมู่บ้าน 3 เทศบาล 4 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ สวนผลไม้ ฯลฯ

4) อำเภอราชสาส์น สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มต่ำมีเนื้อที่ประมาณ 134 กิโลเมตร หรือ 84,312 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดออกไปทางทิศเหนือระยะทาง 40 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 3 ตำบล 31 หมู่บ้าน 3 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

5) อำเภอสนามชัยเขต สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขามีเนื้อที่ประมาณ 1,715 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,071,875 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทิศตะวันออก ระยะทาง 48 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 4 ตำบล 62 หมู่บ้าน 1 เทศบาล 4 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

6) อำเภอท่าตะโกชัย สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีภูเขาประปรายมีเนื้อที่ประมาณ 1,084 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 677,500 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันออกระยะทาง 85 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 2 ตำบล 2 หมู่บ้าน เทศบาล 2 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

7) อำเภอลองเขื่อน สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีเนื้อที่ประมาณ 128 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 80,000 ไร่ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศเหนือระยะทาง 16 กิโลเมตร แบ่งการปกครอง เป็น 5 ตำบล 32 หมู่บ้าน เทศบาล 2 อบต. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

2.2 แนวคิดของการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์ โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์ อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์

จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า "ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร"

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน "administratio" หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนาจการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับ คำว่า "minister" ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

ดังนั้น การบริหารจึงหมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น (1) การบริหารคน (man) (2) การบริหารเงิน (money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (material) (4) การบริหารงานทั่วไป (management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) และการบริหารการวัดผล (measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552, อินเทอร์เน็ต)

นักวิชาการทั้งไทยได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารคือกระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจ และสามารถใช้นโยบายของพฤติกรรมองค์กรที่ส่งเสริมการบริหารบุคคลเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 11) สรุปว่าการบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารคือกระบวนการที่มีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้ อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling)

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, อินเทอร์เน็ต) กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองเห็นได้ 3 ทางคือ

1) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

2) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3) การปฏิบัติ เป็นกระบวนการบุคคลและบุคคลต้องเข้าร่วมปฏิบัติซึ่งกันและกัน เซอร์จิโอวานนิ และคาร์เวอร์ (Sergiovanni & Carver, 1980, pp. 5-7) กล่าวว่า การบริหารคือการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วากเนอร์ และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck, 1995, p. 74) ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การดำเนินงาน และการควบคุม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

โฮล (Holt, 1993, p. 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่าการบริหารคือ การดำเนินงานของผู้บริหารในการวางแผนจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (กัลยา มั่นถาวรวงศ์, 2548, หน้า 2)

2.2.2 หน้าที่ของการบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ ซึ่งถือเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ จากหมู่บ้านเป็นเมือง เป็นประเทศ การที่คนเรารวมเป็นกลุ่มย่อมต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีกิจกรรมทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและบังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินการต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน ความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการต่างๆ ร่วมกันนี้คือสาเหตุที่ก่อให้เกิด สถาบันทางสังคม และการบริหารขึ้น

การบริหารงานนั้น โดยทั่วไปจะมีงานหลักเกี่ยวกับกระบวนการประสานงาน และการควบคุมงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเดิมให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของสังคม และอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการศึกษานี้ย่อมต้องการผู้นำที่จะทำหน้าที่บริหารงานการศึกษา (เมธี ปิณฑนานนท์, 2525, หน้า 2)

อำนาจหน้าที่ (authority) คือสิทธิตามกฎหมายหรือสิทธิโดยชอบธรรม ซึ่งจะใช้ทรัพยากรสำหรับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบริหารงาน สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างอำนาจหน้าที่ตามสายงานหลัก (line authority) และอำนาจหน้าที่ของงานที่ปรึกษา (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, หน้า 12)

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525, หน้า 199) สรุปว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ประการด้วยกันคือ

- 1) เป็นผู้จัดการโรงเรียน
- 2) เป็นผู้นำทางการสอน
- 3) เป็นผู้มีวินัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนจะถือเอาเป็นแบบอย่างได้
- 4) เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันพึงประสงค์ในโรงเรียน
- 5) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 6) เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่างๆ

การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผน (planning) การจัดการองค์กร (organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (controlling) (สุโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 3)

วินัย สมมิตร และคนอื่นๆ (2528, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารหรือบทบาทหน้าที่ซึ่งผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องทำหรือควรทำนั้น ผลการวิจัยแตกต่างกัน โดยนำมาเสนอบางส่วนดังนี้

1) แรม เซเยอร์ (Ramseyer, 1983; อ้างถึงใน วินัย สมมิตร และคนอื่นๆ, 2528, หน้า 11-12) กับคณะทำการวิจัยให้กับฝ่ายการศึกษาของรัฐต่างๆ ในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา สรุปงานบริหารการศึกษาไว้ได้ 8 ประเภท คือ

- (1) การพัฒนาการสอนและหลักสูตร
- (2) การปกครองนักเรียน
- (3) การเป็นผู้นำของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
- (4) การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาทั้งที่เป็นครูและตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ครู
- (5) การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน
- (6) การจัดการเกี่ยวกับรถ หรือเรือถนนที่นักเรียนต้องใช้ในการมาโรงเรียน
- (7) การจัดการระบบบริหารการศึกษาและระบบการบริหารโรงเรียนให้ถูกต้อง

ตามวิธีการบริหารการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ

(8) การบริหารงานธุรการ การเงินและบริการต่างๆ ของโรงเรียน

ฟิสิกส์ (Fisk, 1983; อ้างถึงใน วินัย สมมิตร และคนอื่นๆ, 2528, หน้า 32) สรุปว่างานบริหารการศึกษามี 4 ประเภท คือ

- (1) ความสัมพันธ์กับชุมชน
- (2) การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
- (3) การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร
- (4) การจัดทำและดูแลเรื่องการเงิน อาคารสถานที่ และอุปกรณ์

การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ที่สำคัญคือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling) (Carrol & Gillen, 1987) กรณีหน้าที่ทางการบริหารนี้นักทฤษฎีบางท่านอาจจำแนกแตกต่างกัน เช่น Fayol จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมหรือ Gulick จำแนกเป็น 7 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

2.2.3 ทักษะทางการบริหาร (management skills)

ความสำเร็จขององค์การหรือสถานศึกษานั้นสามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือองค์กรนั้นๆ ความสำเร็จของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิผลของการวัดการศึกษาในสถานศึกษา องค์กรประกอบที่เป็นความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารประการหนึ่งได้แก่ ทักษะการบริหารซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความสามารถมาดำเนินการจนเกิดประสิทธิภาพ ทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จึงไม่ได้เกิดจากการมีสามัญสำนึกที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่แต่เกิดจากการฝึกฝนหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารได้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 4) กล่าวถึงทักษะการบริหารองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษย์ ทักษะทางด้านความคิด

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 5) กล่าวถึงทักษะการบริหารองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะมนทัศน์

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 19) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารองค์กรไว้ 4 ด้านดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร

จันทรานี สวงนวนาม (2545, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ไปเซ (Parisey, 1981, p. 96) แสดงพรรณนาต่อทักษะของผู้บริหารไว้ 9 ด้าน ดังนี้ ทักษะเทคนิค ทักษะทางมนุษย ทักษะทางความคิดรวบยอด

เซอร์จิโอวานนิและสตาร์เลท (Sergiovanni & Starrat, 1983, pp. 119-120) กล่าวถึงทักษะผู้บริหารไว้ 7 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ทักษะด้านการประเมินผล

คูนท์และเวริช (Koontz & Wehrich, 1990, pp. 6-7) กล่าวว่าทักษะในการจัดการและความต้องการขององค์กรมี 4 ด้าน ดังนี้ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษย ทักษะทางด้านความคิดรวบยอดและทักษะทางด้านการออกแบบ

เบล (Bell, 1992, pp. 36-38) กล่าวว่าทักษะการบริหารโรงเรียนมี 12 ด้าน ดังนี้ ทักษะการวางแผน ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการจัดองค์การ ทักษะการประสานงาน ทักษะการบังคับบัญชา ทักษะในการควบคุม ทักษะในการมอบหมายงาน ทักษะในการจูงใจ ทักษะการพัฒนาทีมงาน ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการดูแลติดตาม ทักษะการประเมินผล

การบริหารอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) ทักษะเชิงมนุษย (human skills) และทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skills) โดย Robert Kate

ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

ทักษะเชิงมนุษย หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ดี สังเกตได้ว่า ทักษะเชิงเทคนิคเป็นการทำงานกับ “สิ่งของ” ในขณะที่ทักษะเชิงมนุษยเป็นการทำงานกับ “คน”

ทักษะเชิงมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมององค์การโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การและการส่งผลต่อกันและความรู้ความสามารถที่จะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ

จากแนวคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถสรุปแนวคิดทักษะทางบริหารของผู้บริหารได้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ถือเป็นทักษะที่เป็นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การสั่งการ การจัดการและการดำเนินการ การประเมินผล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ทักษะการเป็นผู้นำจึงถือเป็นยุทธวิธีในการบริหารจัดการกับทุกสถานการณ์โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ผลงานขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือระเบียบวิธีปฏิบัติ หรือเทคนิคต่างๆ ของสาขาวิชาเฉพาะอย่างเช่น วิศวกรรม สถาปัตยกรรม คอมพิวเตอร์ ช่างเทคนิค อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานทุกคน จึงต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้มีการปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเข้าใจใจของบุคคลอื่น ได้มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารการศึกษาที่ทำงานในระดับสูงจำเป็นต้องมีทักษะ ในด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น

4) ทักษะด้านความคิดมีความสามารถในการใช้สมอง คิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดวางแผนการล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ และ คาดคะเนเหตุการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนได้ เป็นการมององค์การโดยส่วนรวม และเข้าใจองค์การมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ ใดๆ การเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อ ส่วนงานอื่นๆ อย่างไรบ้าง

5) ทักษะด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบอยู่ โดยสามารถทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมายมาทำการวางแผนจัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหา ติดตามประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่าย อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหาร (administrator's roles)

ผลจากการศึกษาของ Minzberg พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ซึ่งรวมกลุ่มได้ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ ศูนย์รวมประสาท ” (nerve center) ขององค์ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจการติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม

แผนที่กำหนดไว้ 3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ติดตามผล (monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์กร 3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (decision maker) อันสืบเนื่องมาจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดในสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ 2) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handier) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล 3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์กรและ 4) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สุพล วังสินธ์ (2545, หน้า 16-17) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
- 2) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Base Management: SMB)
- 3) เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
- 4) เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
- 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
- 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง
- 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
- 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10) เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
บทบาทและสมรรถภาพของผู้บริหาร

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์ (อินเทอร์เน็ต, 2546) ได้กล่าวถึงบทบาทและสมรรถภาพของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1) เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร (direction setter) เช่น รู้เทคนิคต่างๆ ของการบริหาร PPBS, MBO, QCC เป็นต้น

2) มีความสามารถกระตุ้นคน (leader catalyst)

3) ต้องเป็นนักวางแผน (planner)

4) ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดองค์การ (organizer)

5) ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ (decision maker)

6) ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (change manager)

7) ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ (coordinator)

8) ต้องเป็นผู้สื่อสารที่ดี (communicator)

9) ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาขัดแย้งในองค์กรได้ (conflict manager)

10) ต้องสามารถบริหารปัญหาต่างๆ ได้ (problem manager)

11) ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน (system manager)

12) ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนและการสอน (instructional manager)

13) ต้องมีความสามารถในการบริหารบุคคล (personal manager)

14) ต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร (resource manager)

15) ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน (appraiser)

16) ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (public relator)

17) ต้องสามารถเป็นผู้นำในสังคมได้ (ceremonial head)

บทบาทของหัวหน้าฝ่ายผู้นำในฝ่ายงานต่างๆ เป็นนักบริหารระดับต้นที่จะใช้บทบาทของผู้นำในการบริหาร จึงควรมีพฤติกรรมแสดงออกให้ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและอนาคต (พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์, อินเทอร์เน็ต, 2546) จำนวน 7 ด้านดังนี้

- 1) บทบาทผู้นำในฐานะนักวางแผน
- 2) บทบาทหน้าที่ในด้านการสอนงาน
- 3) บทบาทในการเป็นผู้นำใช้เทคโนโลยี
- 4) บทบาทผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน
- 5) บทบาทผู้นำในฐานะนักแก้ปัญหา
- 6) บทบาทผู้นำในฐานะนักพัฒนา
- 7) บทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- 8) บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย

จากบทบาทข้างต้นสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องเป็นนักวางแผน เป็นผู้นำการสอนและการใช้เทคโนโลยีตลอดจนเป็นผู้ประสานงาน เป็นนักแก้ปัญหา นักพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวิถีประชาธิปไตยในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ เช่น

บทบาท คือ ความสมดุลระหว่างแบบแผนของพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแบบแผนทางสถานภาพที่สังคมกำหนดตามขอบเขตของสิทธิและหน้าที่ และบทบาทที่ควรจะเป็นก็ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนพฤติกรรมจริงของคนที่ครองสถานภาพนั้น (ชาญยุทธ ไชยะดา, 2533, หน้า 8)

บทบาท คือ สิทธิหน้าที่ในการประพจน์ต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสถานภาพของตน เพราะพฤติกรรมจริงอาจจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของคนที่ครองสถานภาพนั้นเองกับผู้เข้ามามีส่วนร่วมในพฤติกรรมนั้นๆ ให้เป็นไปตามปัจจัยด้านเวลาและสถานที่ของการติดต่อ (สังคม ภูมิพันธุ์, 2534, หน้า 29)

บทบาท เป็นการปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพที่ดำรงอยู่ มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังให้บุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้นต้องปฏิบัติ บทบาทเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และความต้องการของผู้ที่คาดหวังจะให้ตำแหน่งนั้นมีบทบาทอย่างไร (อุทุมพร ธีระธรรม, 2537, หน้า 11)

บทบาท คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งมีการวางระเบียบไว้ชัดเจนว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องมีสิทธิและหน้าที่อย่างไรบ้าง ถ้าตำแหน่งหรือสถานภาพเปลี่ยนไป บทบาทก็เปลี่ยนไปตามด้วยและถ้าบุคคลใดในสังคมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมมากขึ้นเท่าใดบทบาทก็จะมากขึ้นเท่านั้น (ยงยุทธ จำปานูล, 2539, หน้า 10)

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองกับตำแหน่งทางสังคม และหากสถานภาพเปลี่ยนไป บทบาทก็เปลี่ยนตามไปด้วย (ชไมพร สมบัติยานุชิต, 2541, หน้า 10)

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ บทบาทที่แสดงออกนี้ถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมอย่างชัดเจนภายใต้วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นๆ ที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างไรบ้างถ้าสถานภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป บทบาทก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยและการปฏิสัมพันธ์กันภายในสังคมทำให้บุคคลแต่ละคนต้องมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น (กนกวรรณ เพียงเกต, 2541, หน้า 22)

บทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามตำแหน่งหรือหน้าที่ เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม บทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันเพราะมีตำแหน่งหรือหน้าที่แตกต่างกัน อยู่ในสังคมวัฒนธรรมต่างกัน แม้แต่บุคคลเดียวกันบทบาทยังแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขดังกล่าว คนเราจึงมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2546, หน้า 271)

สรุปได้ว่า บทบาทถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับสถานภาพ ซึ่งอาจเป็นสถานภาพที่ดำรงอยู่แล้ว หรือถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นจึงควรปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานองค์กรขับเคลื่อนไปได้และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ฮัน (Hunt, 1971, p. 6) กล่าวว่า บทบาทที่บุคคลแสดงออกสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) บทบาทที่กำหนดโดยสังคม เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้น จะต้องทำอย่างไร เช่น สังคมกำหนดไว้ว่า ครูต้องทำหน้าที่สอน แพทย์ต้องทำหน้าที่รักษาคนไข้ เป็นต้น

2) บทบาทที่กำหนดให้คนเป็นตัวอย่างของสังคม เช่น การแต่งกาย การพูดจา ความประพฤติของคนในสังคมย่อมบ่งบอกวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้น

3) บทบาทที่สังคมคาดหวัง เป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น จะปฏิบัติอย่างไร เช่น ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีความรู้ มีความประพฤติและคุณธรรมของการเป็นครูที่ดี

4) บทบาทที่แต่ละคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และหน้าที่ที่กำหนด เช่น ครูควรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการครู เป็นต้น

5) บทบาทที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงาน เช่น คนสองคนทำงานร่วมกันต่างมุ่งหวังว่าแต่ละคน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน แต่โดยความเป็นจริงแล้วทั้งสองฝ่ายจะต้องดูความมุ่งหวังของฝ่ายตรงกันข้ามด้วยว่าจะต้องการจะให้ทำอย่างไร

โอเวนส์ (Owens, 1970, p. 54) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวังและความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมนั้น

สต็อกคิล (Stogdill, 1991, pp. 127-128) กล่าวว่า บทบาทเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลที่จะปฏิบัติซึ่งมีผลมาจากการประสานสัมพันธ์ตามแนวทางของแต่ละบุคคลและสังคมแต่ละตำแหน่งจะมีแนวปฏิบัติกำหนดเอาไว้

บรูม และเซลนิก (Broom & Selznick, 1977, p. 87) กล่าวว่า บทบาท เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่า แต่ละคนควรแสดงบทบาทอะไรบ้างและเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้นๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธินี้ได้

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งสาระในพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 48 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดไว้ในหมวด 6 มาตรา 47 ได้ระบุไว้ว่า ให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานั้น มีบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องมากมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเหล่านั้น ควรเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา มิใช่เป็นเรื่องของสถานศึกษาเพียงอย่างเดียวสำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่สำคัญของบทบาทของผู้บริหารเป็น 5 ประการ คือ ส่งเสริม (promotion) อำนวยความสะดวก (facility) ให้คำปรึกษา (consultance) กำกับดูแล (monitor) ภาวะผู้นำ

(leadership) (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 29) ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) บทบาทด้านการส่งเสริม (Promotion)

รุ่ง แก้วแดง (2540, หน้า 146-147; อ้างถึงใน สาคร วัชช่วย, 2548, หน้า 36) กล่าวว่า “ผู้บริหารจะต้องเน้นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูแต่ละคนโดยการยกย่องให้เกียรติและรางวัลเพื่อให้ครูมีความภูมิใจในความสำเร็จทางการทำงานของตนเอง แล้วครูก็ทำงานอย่างมีความสุขและมีพลังไปกระตุ้นเด็ก” การที่ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถและให้การยกย่องเชิดชูความสามารถของครูที่มีผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน ย่อมทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานมีแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541, หน้า 24) กล่าวว่า การส่งเสริม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

นภาพร สิงห์หัต (2541, หน้า 36) ได้ศึกษาพบว่า สมรรถภาพทางการวิจัยของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง ที่จะช่วยเสริมสมรรถภาพทางการวิจัยให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียน ซึ่งสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรประจำการการวิจัย และพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่างๆ หรือนำความรู้ทางการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอื่นเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดี

วิชัย โฉมสุวรรณจินดา (2531, หน้า 75) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่สำคัญคือประการแรกบุคคลเขามีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้นประการที่สองคนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใดการยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและประการที่สามการยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นและมีความมานะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทในการส่งเสริม (promotion) ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานร่วมกันมีส่วนร่วมในการนำความคิดใหม่มาปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรมีความสุข ความพอใจ โดยมีการอธิบายความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสความก้าวหน้าในการศึกษาด้านวิชาชีพและทดลองวิจัยอย่างจริงจังเพื่อความก้าวหน้าในการสอน

ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ การศึกษาดูงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

2) บทบาทด้านอำนวยความสะดวก (facility)

สุทัศน์ มุขประภาต (2543, หน้า 13) กล่าวถึงการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facility) หมายถึงผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีความสะดวก คล่องตัวอย่างเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น จัดหาที่พักให้อย่างเหมาะสม จัดหาห้อง โต๊ะทำงานประจำตำแหน่ง ให้จัดหาบริการการใช้สื่อ วัสดุการสอน เอกสาร ตำรา ที่ใช้ศึกษาค้นคว้าอ้างอิง และใช้ประกอบการสอนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีเจ้าหน้าที่ คณงาน ภารโรงพร้อม เพื่อการใช้ห้องทำงาน ห้องเรียนหรืออาคารสถานที่และบริเวณอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ครู อาจารย์ บุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งยังมีขวัญและกำลังใจ อีกด้วย

การเป็นผู้อำนวยความสะดวกอันดีระหว่างคนงาน (interaction facilitation) คือการที่ต้องเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหลาย มีความใกล้ชิดสนิทสนมและมีความเข้าใจหรือพอใจระหว่างกันโดยมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันอยู่เสมอ

การเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้งานต่างๆ ประสานกันด้วยดี (work facilitation) คือการเป็นผู้หน้าที่ต้องให้ความกระฉับกระเฉงแก่ลูกจ้างและคอยสั่งการงานต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี โดยมีให้เกิดการติดขัด ในด้านทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นต่างๆ การทำงานทุกอย่างสะดวก รวดเร็ว โดยมีการวางแผนที่ดี มีการจัดตารางเวลาทำงาน การระบุนขอบเขตลักษณะงานให้เห็นได้แจ่มชัดและประสานกันได้โดยไม่ติดขัดแต่อย่างใด (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 488)

จากข้อความที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก (Facility) หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเข้าใจต่อกัน มีความพึงพอใจต่อกัน มีความสะดวกคล่องตัวอย่างเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้ความกระฉับกระเฉงเกี่ยวกับงานและคอยสั่งการงานต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

3) บทบาทด้านให้คำปรึกษา (consultance)

ในการจัดโปรแกรมให้บริการอย่างต่อเนื่องให้บริหารอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับการแก้ปัญหาต่างๆ ของมนุษย์ที่เป็นสมาชิกในองค์กรหรือระบบงาน เพราะสมาชิกในองค์กรย่อมต้องการความช่วยเหลือชนิดต่างๆ ดังนั้นเพื่อที่องค์กรหรือระบบโรงเรียนจะได้จัดให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่บุคลากรได้ตามสมควรและถูกต้อง การให้คำปรึกษาย่อมต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยในการปรับตัวของบุคลากรต่อสิ่งต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน ภาวะการทำงาน บุคลากรอื่นๆ นอกจากนี้ก็เพื่อให้คำแนะนำในเรื่องบุคลากรเอง ทั้งในส่วนที่

เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานแผนอาชีพ เป็นต้น (เมธี ปิณฑานนท์, 2523, หน้า 240)

การให้คำปรึกษา (consultance) เป็นรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้ดำเนินการหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยเพื่อให้ภารกิจนั้นๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นการจัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้าหรือจะกระทำในของการให้คำปรึกษา กรรมการ ปรธานหรือในรูปแบบของคณะกรรมการ (committee) ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเหล่านี้ ผู้บริหารอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ การปรึกษาหารือเป็นการรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลบางประการก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินการและเพื่อประเมินผลบางประการที่อาจมองข้ามไป นอกจากนี้การปรึกษาหารือยังเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะทางเลือกประกอบการตัดสินใจ (เมตตา เมตตาการุณจิต, 2547, หน้า 24)

การให้คำปรึกษาเป็นเทคนิคที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่ม มีทักษะในการวินิจฉัยปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานกลุ่ม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 42-43)

การให้คำปรึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนเผชิญหน้ากัน ผู้ให้คำปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ จะจัดเตรียมสถานการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้รู้จักตนเอง ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข เป็นประโยชน์แก่องค์กร สังคม ตลอดจนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาในอนาคต (นรินทร์ แจ่มจำรัส, 2544, หน้า 87)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทในการให้คำปรึกษา (consolation) ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลิกและบุรณการของผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนและช่วยส่งเสริมให้บุคคลากรนั้นมีความรับผิดชอบในการเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนและช่วยส่งเสริมให้บุคคลากรนั้นมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีความสุข โดยสามารถวินิจฉัยและกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะทางเลือกประกอบการตัดสินใจ

4) บทบาทด้านกำกับดูแล (monitor)

สังเวียน อินทวิชัย (2548) กล่าวว่า การกำกับดูแลกิจการ (corporate governance) เป็นความสัมพันธ์อย่างหนึ่งระหว่างคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่น

ในการกำหนดทิศทางและสอดคล้องคุณผลประโยชน์ของบริษัท โดยถือเป็นกระบวนการภายในที่จัดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการจะสามารถประเมินผลงานของฝ่ายจัดการของบริษัทอย่างตรงไปตรงมาและอย่างมีประสิทธิภาพและเนื่องจากมีผู้ให้คำจำกัดความของกรกำกับดูแลกิจการไว้มากมายศึกษาจึงใช้นิยามตามคำจำกัดความของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการศึกษาครั้งนี้คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บรรษัทภิบาลแห่งชาติ (อินเทอร์เนต, 2548) กล่าวว่า บทบาท หน้าที่ และโครงสร้างของคณะกรรมการกรรมการบริษัท มีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทและต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและบุคคลภายนอก ดังนั้นคณะกรรมการจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งคณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างเพียงพอ เพราะคณะกรรมการมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและกำกับควบคุมดูแล ให้ข้อชี้แนะในการประกอบธุรกิจแก่ฝ่ายจัดการ รวมทั้งตรวจสอบการทำงานทำงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการตามข้อพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการดูแลรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานของบริษัทให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลสามารถสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาว โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนร่วมได้เสียอื่น ๆ ดังนั้นคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบที่ดี มีคุณภาพประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความสำเร็จของกิจการ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (อินเทอร์เนต, 2549) กล่าวว่าคณะกรรมการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้นและเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ เพราะฉะนั้นคณะกรรมการควรมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยรวมคณะกรรมการควรจัดให้มีระบบแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการที่ชัดเจน และดูแลให้บริษัทมีระบบงานที่ให้ความเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ของบริษัทได้ดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม อีกทั้งคณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างให้บริษัทมีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง กระบวนการสรรหาผู้ดำรง

ตำแหน่งกรรมการบริษัทเพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งควรมีความโปร่งใสปราศจากอิทธิพลของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมหรือฝ่ายจัดการ และสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงกรรมการทุกคนควรเข้าใจเป็นอย่างดีถึงความรับผิดชอบของกรรมการและลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท พร้อมทั้งจะแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเป็นอิสระและปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทั้งยังควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระวังระวังและรอบคอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกคน

ผู้ควบคุม-ผู้ตรวจสอบ (controller-inspectors) เป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการสร้างกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ซึ่งจะต้องมีความสามารถในการตรวจสอบรายละเอียดต่างๆ และทำให้แน่ใจว่าความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้น เพราะไม่มีจุดบกพร่องหรือมองข้ามจุดไป

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัทและต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและบุคคลภายนอก ดังนั้นคณะกรรมการจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งคณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างเพียงพอ เพราะคณะกรรมการมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและกำกับควบคุมดูแล กระบวนการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทเพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งควรมีความโปร่งใสปราศจากอิทธิพลของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมหรือฝ่ายจัดการ และสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คณะกรรมการจะสามารถประเมินผลงานของฝ่ายจัดการของบริษัทอย่างตรงไปตรงมา

5) บทบาทด้านภาวะผู้นำ (leadership)

ทุกๆ สังคมย่อมมีหัวหน้าหรือผู้นำเสมอ ในสังคมระดับประเทศมีพระมหากษัตริย์หรือประธานาธิบดี หรือนายกรัฐมนตรี เป็นหัวหน้าเป็นผู้นำ สำหรับในสังคมเช่น โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรทางสังคมประเภทหนึ่ง มีครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้นำ บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับหัวหน้าหรือผู้นำ เรียกว่า ผู้ตาม หรือผู้ร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมงาน หากกำหนดให้ผู้นำเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานก็เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์กรทุกรูปแบบย่อมต้องการผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์และเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์กร ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นผลงาน

ของโรงเรียนจึงเป็นผลสะท้อนจากภาวะผู้นำของครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนนั้นๆ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2523, หน้า 166)

การขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นปัญหาอันดับหนึ่งที่เผชิญหน้าองค์กรอยู่ทุกวันนี้ ไม่น่าสงสัยเลยว่ามีผู้บริหารหลายคนไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีในตัวผู้บริหาร ภาวะผู้นำจะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน (ชาญชัย อาจิณสมภาร, 2539, หน้า 69; อ้างถึงใน สุทัศน มุขประภาต, 2543, หน้า 97)

ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตาม ตลอดจนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร (อาคม วัชโรสง, 2547, หน้า 2)

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจเหนือผู้อื่นและชักชวนผู้อื่นเหล่านั้น ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุทัศน มุขประภาต, 2543, หน้า 97)

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2547, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ 4 ประการคือ

- (1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางถูกต้อง ต่อการกระทำของผู้อื่นและมีมากกว่าคนอื่น ๆ
- (2) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า
- (3) ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร
- (4) ผู้นำ คือ ผู้ได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง (มองในเชิงตำแหน่งงาน)

จากข้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อเหนือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน โดยอาจมีอำนาจหน้าที่หรือไม่มีก็ได้และอิทธิพลดังกล่าวส่งผลให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้

ภาวะผู้นำ นักวิชาการใช้คำแตกต่างกันออกไป เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ประมุขศิลป์ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษว่า Leadership

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2540, หน้า 83; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2546, หน้า 109 -110)

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความหมายของคำว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์กรธุรกิจเรียกว่าผู้จัดการ (manager) แต่ในองค์กรของรัฐ เรียกว่าผู้บริหาร (administrator) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 3)

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบ ในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ผู้บริหารอาจจะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วย (อาคม วัตโรตง, 2547, หน้า 15-16)

ผู้บริหารสถานศึกษาดั้งเดิม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับคณะครู นักเรียน ผู้บังคับบัญชากรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารหรือผู้นำผู้จัดองค์กรหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือ หน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้ง การจัดองค์กร แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของ ผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการทำงาน ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะได้ วินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น จะต้องเป็นมืออาชีพ ซึ่งผู้บริหารต้องการทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจจริงและทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

(1) มีการให้บริการสังคมไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นนั่นคือ มีความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะอาชีพนั้นๆ

(2) ใช้วิธีการแห่งปัญญา มืออาชีพทำงานโดยใช้สมองเป็นหลัก ใช้ความรู้เป็นหลักในการทำงาน

(3) มีอิสระในการดำเนินงาน มืออาชีพมีสิทธิ์จะทำงานของตนเองโดยอิสระ รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมผู้อื่นมากนัก ทำงานเพื่อให้เกิดผลงานเป็นหลัก

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพผ่านการศึกษาระดับสูงโดยปกติมืออาชีพต้องเรียนนาน มักจบปริญญาตรีอย่างต่ำ

(5) มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มืออาชีพต้องรักษาความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรมของอาชีพ ของตนอย่างเคร่งครัด

(6) มีความมั่นคง มีสถาบันวิชาชีพ มืออาชีพมักทำงานแล้วได้รายได้ดี มีรายได้สูง มีศักดิ์ศรีในสังคม

2) คุณลักษณะของการเป็นมืออาชีพ ผู้ประกอบอาชีพมืออาชีพต้องมีแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่ในความสำเร็จ ดังนี้

(1) ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ตรงต่อเวลา

(2) เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความกล้าหาญ รับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

(3) สุขภาพ ตรงต่อเวลา ละเอียดลออ รู้จักแสวงหากัลยาณมิตร

(4) ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ

(5) ฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) นักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่างๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของผู้อื่น ลักษณะเด่นของนักบริหารมืออาชีพ มีดังนี้

(1) มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์

(2) มีการตัดสินใจที่ดี รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง

(3) สามารถจับประเด็นได้รวดเร็ว ออกความเห็นได้ทันการ

(4) สามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน

(5) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะปรับตัว

(6) มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ เกร่งครัดเรื่องเวลา

(7) ซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ

(8) เชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานได้เยี่ยม

4) คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพ

นักบริหารมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะภายในตนที่สามารถปลุกฝังและฝึกได้หลายประการ ดังต่อไปนี้

- (1) มีวิสัยทัศน์ มีสายตาที่ยาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา
- (2) ตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด
- (3) ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ
- (4) มองปัญหาหัดใช้ปัญญาในการการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ
- (5) เป็นผู้มีศิลปะในการประนีประนอม
- (6) การทำงานเป็นทีม

ต้องมีความเป็นผู้นำ โดยคุณสมบัติผู้นำที่ดีควรมีดังนี้

- (1) เป็นผู้มีความคิดกว้างไกลและลึก
- (2) มีความสามารถในด้านการใช้ภาษา
- (3) มีความคิดริเริ่ม
- (4) เป็นคนที่ฉลาด
- (5) มีความสำเร็จในด้านวิชาการและด้านบริหาร
- (6) มีความรับผิดชอบ
- (7) ความอดทน
- (8) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมได้
- (9) มีระดับจิตใจสูง

คุณลักษณะของการเป็นผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการชาวไทย

- (1) ลักษณะท่าทาง
- (2) ความกล้าหาญ
- (3) ความเด็ดขาด
- (4) ความไว้วางใจ
- (5) ความอดทน
- (6) ความกระตือรือร้น
- (7) ความริเริ่ม
- (8) ความซื่อสัตย์
- (9) คุณยพินิจ
- (10) ความยุติธรรม

- (11) ความรู้
- (12) ความจงรักภักดี
- (13) ความแนบเนียน
- (14) ความไม่เห็นแก่ตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กร ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถของนักบริหารทั้งมวลในการพัฒนา ควบคุม กำกับ และติดตามให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดหมายที่กำหนด

2.5 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีสาระโดยสรุปได้ 8 ประการคือ (อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. 2545 และมาตรา 47 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 15-16)

- 1) การจัดระบบการบริหารสารสนเทศ
- 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 3) การทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 4) การดำเนินการตามแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา
- 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
- 8) การผูกงระบบประกันคุณภาพการศึกษา

มีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 การจัดระบบการบริหารสารสนเทศ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทำหน้าที่กำหนดแนวทางวิธีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน เสนอแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ

ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งการให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1) มีระบบบริหารจัดการ

(1) มีโครงสร้างและขั้นตอนการบริหาร พิจารณาจากหลักฐานร่องรอยจากโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารงาน มีคณะกรรมการโครงสร้างการพัฒนาและมีการสร้างความเข้าใจ ความตระหนักร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมและนำโครงสร้างการบริหารงานที่ผ่านการตรวจสอบไปปฏิบัติและใช้ปฏิบัติจริง

(2) มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พิจารณาจากคณะกรรมการจากการมีส่วนร่วมของครูภายในสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองตัวแทนองค์กร ชุมชน และตัวแทนผู้เรียน

(3) มีระบบการประเมินตนเองเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน พิจารณาจากแผนการประเมินตนเอง มีคณะกรรมการ กำกับ ติดตามการประเมินตนเอง และดำเนินการประเมินตนเอง และแผนในการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(4) คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือตามบทบาท พิจารณาจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากทุกส่วนของสังคม และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ พุ่มเทแรงกายแรงใจ เช่น เป็นที่ถนัดเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

2) มีระบบสารสนเทศ

(1) มีสารสนเทศพื้นฐาน พิจารณาจากสารสนเทศของสถานศึกษาที่มีคุณภาพสารสนเทศเกี่ยวกับศักยภาพของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน และมีข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีประเด็นพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

(2) มีสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน พิจารณาจากสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นภาพรวม สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล และเป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการนำไปใช้งาน

(3) มีสารสนเทศเพื่อการบริหารวิชาการ พิจารณาจากหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน การจัดและผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน และสารสนเทศเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(4) มีสารสนเทศด้านการบริหารงบประมาณ พิจารณาจากสารสนเทศสำหรับการบริหารงบประมาณและสารสนเทศครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยนำสารสนเทศไปใช้

ในการบริหารงานของโรงเรียน และมีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดทำแผนและ
ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบการใช้งบประมาณที่ส่วนราชการกำหนด

(5) มีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล พิจารณาจากสารสนเทศสำหรับการ
การบริหารงานบุคคล สารสนเทศครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และนำสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงาน
ของโรงเรียน และมีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่น การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร
อัตรากำลังบุคลากร และการดำเนินงานตามระเบียบการบริหารงานบุคคลรวมถึงการส่งเสริม
การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป ระบบที่รวบรวมสารสนเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรให้กับ
ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบ โดยใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สมัยใหม่
เพื่อสร้างสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งปัจจุบันขอบเขตการทำงานของระบบสารสนเทศขยายตัวจากการรวบรวมข้อมูลที่มาจากภายใน
องค์กร ไปสู่การเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งจากภายในท้องถิ่น ประเทศ
และระหว่างประเทศ กล่าวคือ ระบบสารสนเทศจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร การจัดการและ
เทคโนโลยี

2.5.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษา
ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) การพัฒนามาตรฐานของสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา พิจารณาจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์มาตรฐานของการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัยหรือจัดทำมาตรฐาน/ตัวชี้วัดเพิ่มเติม มีการรวบรวมเอกสารมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
มีขั้นตอนและการดำเนินการจัดทำมาตรฐานระดับสถานศึกษา เช่น มีหลักฐานร่องรอยของ
การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย (มาตรฐานด้านผู้บริหาร
ครู ผู้เรียน)

2) การเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พิจารณาจากการประชุม
ชี้แจงมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัยแก่บุคลากรภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานพัฒนา
คุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัย และรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด
และเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/สาธารณชน

สรุป ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมาตรฐานที่ต้องการ
ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริม และกำกับ
ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกัน

2.5.3 การทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบ กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีหลักวิชาการ ผลการวิจัย ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ มีแผนการปฏิบัติการประจำปีรองรับ กำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1) กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (แผนกลยุทธ์) พิจารณาจากคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ และมีแผนงาน/โครงการที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา เช่น มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กำหนดระดับความก้าวหน้าชัดเจน มุ่งเน้นความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความคาดหวังของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ฯลฯ

2) คุณภาพของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พิจารณาจากการวางแผนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและนำข้อเสนอแนะจากการประเมินของสมศ. ไปใช้วางแผนการทำงาน และจัดทำแผนโดยกำหนดมาตรฐาน 18 มาตรฐานเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน และดำเนินงานครบวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องทุกปี

สรุป เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ในการจัดทำแผนดังกล่าวต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แผนที่ดีควรคำนึงถึงวิธีดำเนินการ

2.5.4 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1) กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการ และวิเคราะห์กิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพ และนำผลการประเมินคุณภาพประจำปีไปวิเคราะห์ และกำหนดแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพโรงเรียน

2) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการ ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพ ครอบคลุมทุกกิจกรรม/โครงการ มีการประเมินผล และมีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน (ตอบวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการ)

สรุป แผนที่จัดทำอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลของสถานศึกษาประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาทุกกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา

2.5.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปตามสภาพจริง ผลการตรวจสอบนำไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การเตรียมการ

1) เป้าหมาย ขอบข่าย และแนวดำเนินการในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา พิจารณาจากเป้าหมายและแนวดำเนินการที่ชัดเจน สาระสำคัญและเครื่องมือในการตรวจสอบทบทวน ที่เชื่อถือได้ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลไปใช้ การรายงานการสรุปผล และการนำผลไปใช้

2) มีแผนการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา พิจารณาจากคณะกรรมการรับผิดชอบการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา การประชุมสร้างความเข้าใจ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามภาระงาน ที่ดำเนินการตรวจสอบและทบทวน และมีปฏิทินกำหนดการตรวจสอบทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา

1) ดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา พิจารณาจากการดำเนินการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพตามปฏิทิน การประเมินผลการดำเนินงานทุกชั้นตอน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม ข้อมูลตรวจสอบครอบคลุมตามขอบข่ายที่กำหนดและการตรวจสอบทบทวนคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายทุกประการ และเป็นการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานแล้วผลดำเนินงานของสถานศึกษา สำหรับนำไปเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนา

2) รายงานผลและเสนอผลที่ได้ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนา พิจารณาจากการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานตามแผน จัดทำรายงานผล นำเสนอผลการดำเนินงานที่ได้ ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และนำผลที่ได้ไปใช้พัฒนา

สรุป การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนติดตามและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการดำเนินงาน/โครงการตลอดปีการศึกษา โดยใช้มาตรฐานการศึกษาเป็นกรอบการตรวจสอบ ติดตามซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาอีกด้วยสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและอย่างจริงจังต่อเนื่องและเป็นระบบ สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยตรวจสอบและทบทวนในเรื่องต่อไป

2.5.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา โดยจัดให้ผู้เรียนทุกคน ทุกระดับช่วงชั้นของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน

1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการชี้แจงการดำเนินการสอบทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการสร้างความตระหนักแก่ผู้เรียน มีการดำเนินการสอบตามแผนอย่างเคร่งครัด และรัดกุม

2) การแจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาจากการแจ้งผลการประเมินของโรงเรียนและของหน่วยงานภายนอกให้ผู้เรียนทราบทันทีเมื่อได้รับผลการสอบ พร้อมทั้งแจ้งผู้ปกครองทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และให้แนะนำผู้เรียนตลอดจนประชาสัมพันธ์ผลการประเมินสู่ชุมชน

สรุป จากการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น สถานศึกษาจะมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับประเมินคุณภาพด้านการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดสถานศึกษาที่มีความพร้อมอาจตั้งคณะทำงานทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างระบบการประเมินตนเองอีกทางหนึ่ง แล้วนำผลจากการประเมินไประบุไว้ในรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีต่อไป การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต้องครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัย ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้สถานศึกษาอาจทำการประเมินคุณภาพผู้เรียน โดยรวม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการตรวจสอบและยืนยันคุณภาพผู้เรียนทางด้านวิชาการ โดยขอใช้แบบทดสอบจากองค์กรที่มีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

2.5.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายในแผน และผลการประเมินตามข้อ (2.5.6) เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

1) ระบบจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี พิจารณาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครอบคลุมตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และวิเคราะห์ผลข้อมูลการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาคุณภาพ ได้ข้อมูลที่ชี้วัดตามเป้าหมายการพัฒนา ตามแผน พัฒนาคุณภาพร้อยละ 80-100 และมีรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีฉบับสมบูรณ์

2) การเผยแพร่ต่อสาธารณชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาจากการเผยแพร่เฉพาะภายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน

สรุป โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายในแผนและผลการประเมินตามข้อ (2.5.6) เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

2.5.8 การผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้หน่วยงานต้นสังกัด ทำการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์และวิจัย และเผยแพร่วัตรกรรมเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิควิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ให้หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาทำการตรวจสอบทบทวน

คุณภาพสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกๆ สามปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 21-22)

สรุป เป็นกลไกส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการส่งเสริมพัฒนา และการประเมินของระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา

การส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1) การพัฒนางาน/กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการได้ผลดีอย่างต่อเนื่องพิจารณาจากการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาวิเคราะห์กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการอยู่ สนับสนุนกิจกรรม / โครงการที่ดำเนินการได้ผลดี และนำเทคนิค วิธีการไปใช้ในการพัฒนากิจกรรม โครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรม/โครงการต่อบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา

2) การสนับสนุนและพัฒนางาน กิจกรรม/โครงการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากการศึกษาวิเคราะห์ทุกกิจกรรม/โครงการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และนำเทคนิค วิธีการ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจกรรม/โครงการที่เป็นจุดอ่อน และโครงการที่เป็นจุดแข็ง และสนับสนุนทุกกิจกรรม/โครงการ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ธัญญาทิพย์ นุรณพันธ์วิวัฒน์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนครนายกวิทยาคม จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2543 พบว่าการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนครนายกวิทยาคม ตามความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงเรียนและฝ่ายปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับน้อย และบุคลากรมีความคาดหวังที่ต้องการให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมากที่สุด

ธงชัย พุ่มชลิต (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารให้ความสำคัญ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการปรับปรุงแก้ไขและ ด้านการตรวจสอบประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการตรวจสอบประเมินผล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติด้านการปรับปรุงแก้ไขและด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง และ

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชรินทร์รัตน์ เพชระ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน ที่ขนาดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการศึกษา และการเตรียมการโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการดำเนินการมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นงลักษณ์ เฟ็งคิชฐ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์และวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลางทุกด้าน การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลางทุกด้านและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์และวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยระดับทางสถิติที่ระดับ .01

สมศักดิ์ ทองเนียม (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน คือ ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ 3 ด้านคือ ด้านการศึกษาและเตรียมการซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาและการนำแผนการประกันคุณภาพการศึกษา

ไปใช้ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและด้านการตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงและเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

วิโรจน์ เปลียนธนูวงศ์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ผู้บริหารกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนแก่นำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบบทบาท ของผู้บริหาร และการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนแก่นำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท ของผู้บริหารกับ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ.01

บันลือ พลมาลา (2548, บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูวิชาการ จำนวน 112 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์และค่าความแปรปรวน ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการ ในภาพรวมมีระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ บทบาทการเป็นผู้บริหาร บทบาทส่งเสริม สนับสนุน บทบาทการนิเทศ และบทบาทการเป็นผู้นำ 2. การดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้าน นักเรียน และมาตรฐานด้านครู 3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

นิมิตร อิศระกุล (2549, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน บทบาทด้านการส่งเสริมมากที่สุด

ส่วนด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการกำกับดูแล และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการรายงานคุณภาพประจำปี ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดระบบสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และผลจากระบบประกันคุณภาพ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชาติ แก้วขาว (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม ทั้ง 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการควบคุมคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และขั้นตอนการประเมินและรับรองคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพไม่แตกต่างกัน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบส (Bass, 1997, pp. 130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น (hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) และการปล่อยตามสบาย (laissez-faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน อิตาลี ออสเตรเลีย สวีเดน นิวซีแลนด์ แคนาดา และเยอรมัน

ดิกเคอร์สัน (Dickerson, 1997, Abstract) ได้วิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งพบว่า

1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาในการรับผิดชอบในทางที่ดีขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดความกดดันต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หลายระดับ

3) ความกดดันในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ระดับรุนแรงเกิดจากภาวะผู้นำที่รวมอำนาจทำให้พฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปด้วยและอาจเกิดการต่อต้านตามมา

ปีเตอร์ (Peter, 1993, pp. 76-81) ได้นำเสนอแนวคิดและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาประเทศออสเตรเลีย โดยในขั้นแรกกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพมีความสำคัญต่อการศึกษายิ่งยิ่ง จากนั้นได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจนให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพกำหนดระบบและวิธีการควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของการกระบวนการและผลลัพธ์และมุ่งมั่นให้ทางสถานศึกษาเป็นเสมือนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้มีการวางแผนการจัดการดำเนินการเชิงรุก และได้มีการสรุปการประกันคุณภาพการศึกษาว่าไม่สามารถรับประกันคุณภาพของตัวผู้เรียนได้ แต่กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถใช้เป็นวิธีการที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

เคลเลอร์ (Keller, 1995) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความแตกต่างโดยศึกษากลุ่มโครงการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial R & D) จำนวน 66 กลุ่มการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพโครงการวิจัยต่างๆ

แมคเคอร์เทิน (McCurtain, 1989, p. 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระดับประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในอลาแบมา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 รายการพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

2.7 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษาหลายท่านซึ่งพยายามวิเคราะห์ในแง่มุมต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ออกมาหลายประการด้วยกันที่น่าสนใจ คือ การศึกษาที่พยายามอธิบายว่า ผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ควรมีลักษณะอย่างไร มีคำตอบจากนักการศึกษาต่างๆ กัน พอสรุปได้ 2 ด้านคือ

1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขต พื้นที่การศึกษานี้ และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษาหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

(1) บทบาทด้านส่งเสริม หมายถึง มีภาระพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

(2) บทบาทด้านอำนวยความสะดวก หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ

(3) บทบาทในการให้คำปรึกษา หมายถึง ศาสตร์พิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมของตน และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนั้นมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีความสุข โดยสามารถวินิจฉัยและกำหนดวิธีการแก้ปัญหาก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะทางเลือกประกอบการตัดสินใจ

(4) บทบาทในการกำกับดูแล หมายถึง บทบาทในการติดตาม (Monitor Role) เพื่อรับรู้ข้อมูล ทั้งภายในและภายนอกองค์การประกอบการดูแลติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอันที่จะบรรลุคุณเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ของงาน

(5) บทบาทภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ตามปกติของสถานศึกษาที่มีแผนงานกิจกรรมการประเมินผลและการตรวจสอบคุณภาพที่มีระบบ

ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามี 8 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การจัดระบบการบริหารสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่รวบรวมสารสนเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบ โดยใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สมัยใหม่เพื่อสร้างสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันขอบเขตการทำงานของระบบสารสนเทศขยายตัวจากการรวบรวมข้อมูลที่มาจากรายงานในองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งจากภายในท้องถิ่น ประเทศและระหว่างประเทศ กล่าวคือระบบสารสนเทศจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร การจัดการและเทคโนโลยี (ศรีสมรค์ อินทจันทร์ยัง, 2549, หน้า 256-257)

(2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมาตรฐานที่จัดการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกัน

(3) การทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา หมายถึง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษาในการจัดทำแผนดังกล่าวต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แผนที่ดีควรคำนึงถึงวิธีดำเนินการ

(4) การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แผนที่จัดทำอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลของสถานศึกษาประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาทุกกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของการจัดการศึกษา และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา

(5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา หมายถึง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนติดตามและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการดำเนินงาน/โครงการตลอดปีการศึกษา โดยใช้มาตรฐานการศึกษาเป็นกรอบการตรวจสอบ ติดตามซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาอีกด้วยสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกปี

ดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องและเป็นระบบ สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนเข้ามา
มีส่วนร่วม โดยตรวจสอบและทบทวนในเรื่องต่อไป

(6) การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง จากการตรวจสอบและทบทวน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น สถานศึกษาจะมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับประเมิน
คุณภาพด้านการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดสถานศึกษาที่มีความพร้อม
อาจตั้งคณะทำงานทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างระบบ
การประเมินตนเองอีกทางหนึ่ง แล้วนำผลจากการประเมินไประบุไว้ในรายงานการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาประจำปีต่อไป การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต้องครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัย ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้สถานศึกษาอาจทำการประเมินคุณภาพผู้เรียนโดยรวม
จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียน
เป็นรายบุคคล เป็นการตรวจสอบและยืนยันคุณภาพผู้เรียนทางด้านวิชาการ โดยขอใช้แบบทดสอบ
จากองค์กรที่มีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

(7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หมายถึง การจัดทำรายงานการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติเพราะการทำงานใดๆ ก็ตามต้องมี
การรายงานผลและนำผลไปใช้ จึงจะเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและในพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดทำ
รายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

(8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง เป็นกลไกส่วนหนึ่งของ
ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการส่งเสริมพัฒนา และการประเมินของ
ระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา