

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตาม  
ทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLES OF ADMINISTRATORS AND THE  
EFFECTIVENESS OF PRIVATE ACCORDING TO THE TEACHER'S VIEWS UNDER THE OFFICE  
OF THE PRIVATE EDUCATION PROMOTION COMMISSION PHAYAO PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาค้นคว้าสัมพันธภาพระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตาม

ทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา

ของ สุรินภา ใจสุภาพ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สักโล)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัตน์)



<b>เรื่อง:</b>	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตาม ทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ฐรินภา ใจสุภาพ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2562
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ดร. ณ์ฐวุฒิ สัพโส
<b>คำสำคัญ</b>	บทบาทผู้บริหาร, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผล และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ทั้งหมด 21 แห่ง จำนวน 201 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) จำนวน 21 แห่ง โดยใช้ส้อม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านผู้ประชาสัมพันธ์ และ ด้านขจัดสิ่งกีดขวาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัญลักษณ์ขององค์กร 2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขาดงาน 3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**Title:** A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLES OF ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF PRIVATE ACCORDING TO THE TEACHER'S VIEWS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION PROMOTION COMMISSION PHAYAO PROVINCE

**Author:** Tharinnapa Jaisupab, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

**Advisor:** Dr. Natthawut Sabphaso

**Keyword** Role of administrator, Effectiveness of educationa

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of management of the roles of administrators, 2) the effectiveness level and 3) the relationship between the roles of administrators and the effectiveness of private schools. According to the teacher's views Under the Office of the Private Education Commission, Phayao Province. The sample consisted of private school teachers. According to the teacher's views Under the Office of the Private Education Commission in Phayao Province, a total of 21 places, 201 people, this research was descriptive research, 21 (descriptive research), by using randomized research tools as a 3-part questionnaire. Data include frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research showed that 1. The results of the study of the level of management, the role of administrators The overall picture is in a high level. When considering each aspect, it was found that the roles of all executives were at a high level. The areas with the highest average value were spokesperson and disturbance handler. The side that has the lowest mean is the symbolic or figurehead. 2. The results of effectiveness. The overall picture is in a high level. When considered in each aspect, it was found that all aspects of effectiveness were at a high level. The aspect that had the highest average value was overall quality. The lowest mean is the absenteeism. 3. The results of the study of the relationship between management roles and effectiveness At a high level And each side has relationships. With statistical significance at the level of 0.01

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์บริหารการศึกษาระดับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วย ความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยประกอบด้วย ดร.วัชรระ จตุพร และดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ ตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนายปิยะ ใจชุ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานโรงเรียน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งทางด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จไปด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม และช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยเสร็จได้ด้วยดี นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครั้ว องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเพื่อน ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ฐรินภา ใจสุภาพ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
บทบาทผู้บริหาร.....	9
ความหมายของบทบาท.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร.....	10
ความหมายของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน .....	16
ประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	17
ความหมายของประสิทธิผล .....	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	18



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือการวิจัย .....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา .....	35
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงาน .....	46
บทที่ 5 บทสรุป.....	53
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	57
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	58
บรรณานุกรม .....	59
ภาคผนวก .....	64
ภาคผนวก ก แสดงจำนวนประชากรในการวิจัย .....	65
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม .....	66
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index : IOC) .....	74
ประวัติผู้วิจัย .....	77

## สารบัญตาราง

หน้า

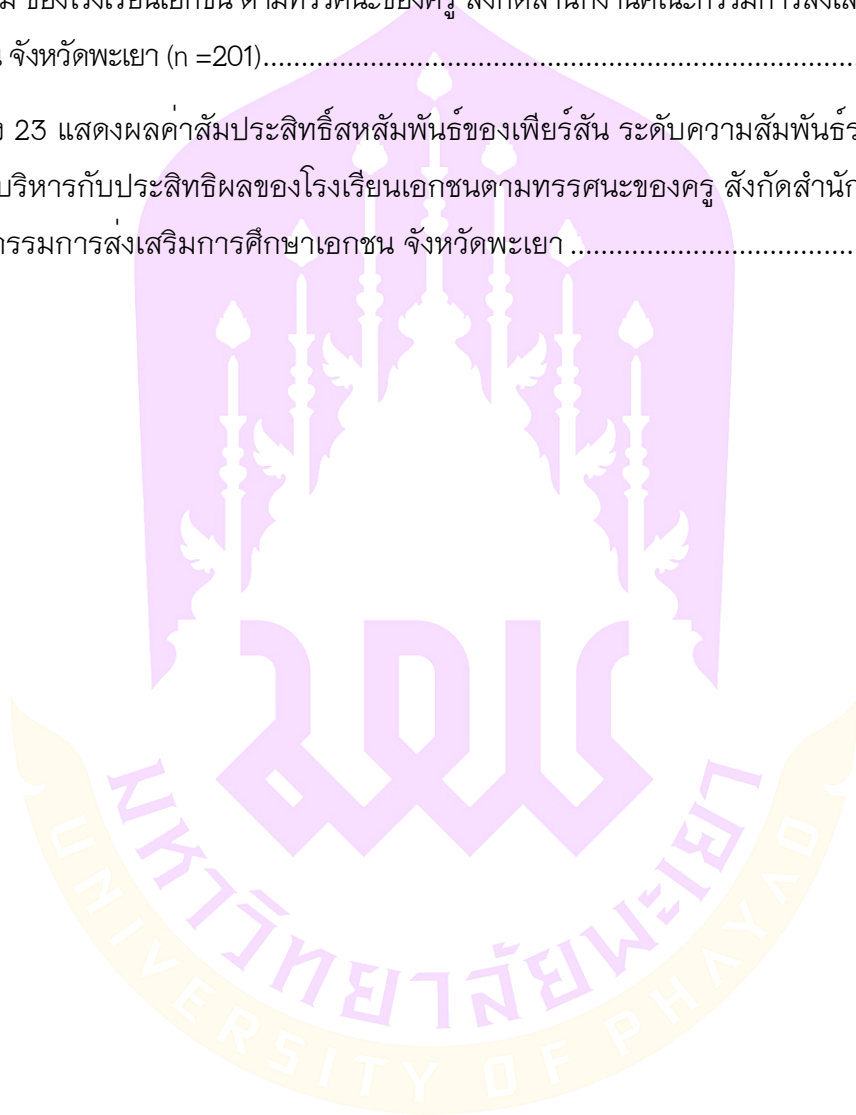
ตาราง 1 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201).....	33
ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201) .....	34
ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201).....	34
ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201).....	34
ตาราง 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201).....	35
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้าน สัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) (n =201) .....	35
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา ในด้านผู้นำขององค์การ (leader) (n =201).....	36
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา ในด้านผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) (n =201).....	37
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา ในด้านผู้กำกับติดตามผล (monitor) (n =201) .....	38
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา ในด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) (n =201) .....	39
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา ในด้านเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) (n =201) .....	40

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้ประกอบการ (entrepreneur) (n =201).....	41
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) (n =201) .....	42
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) (n =201) .....	43
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) (n =201).....	44
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาท รายด้านบทบาทโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา (n =201) .....	45
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผลสัมฤทธิ์ (achievement) (n =201) .....	46
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) (n =201) .....	47
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านการขาดงาน (absenteeism) (n =201).....	48
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) (n =201) .....	49

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน  
เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด  
พะเยา ในด้านคุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) (n =201) .....50

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาท รายงานประสิทธิผล  
โดยรวม ของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา  
เอกชน จังหวัดพะเยา (n =201)..... 51

ตาราง 23 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท  
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา .....52



# สารบัญภาพ

หน้า

ไม้พบบรายการสารบัญภาพ



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 1) ประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ฉบับที่ 12 เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน มีความเป็นธรรมในสังคม ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลเข้มแข็งและเติบโตอย่างมีคุณภาพ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม คนไทยในอนาคตจึงต้องมีศักยภาพและร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่คนไทยสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 8) ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ในส่วนของสาระสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงเด็กที่ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม ปัญหาความเท่าเทียมของหญิงและชายในการเข้าถึงการศึกษา และต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 5)

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องและจำนวนนักเรียนต่อครูที่เหมาะสม การผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมากเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย โดยงบประมาณส่วนใหญ่ที่ใช้จัดการศึกษามาจากภาครัฐ ภาคเอกชนยังมีส่วนร่วมน้อย และผู้ที่มีรายได้น้อยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาค่อนข้างมาก จึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการผลิต การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษา เพื่อความคล่องตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 66)

ซึ่งโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ได้ประสบปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เช่นกัน จึงเห็นควรที่จะได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อจะได้พัฒนาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู โดยใช้บทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์ซ์เบิร์ก 10 บทบาทคือ 1) บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) บทบาทการเป็นผู้นำองค์การ 3) บทบาทการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) บทบาทการเป็นผู้กำกับ ติดตามผล 5) บทบาทการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) บทบาทการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทการเป็นผู้จัดสิ่งก่อภวน 9) บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง โดยมีความคิดเห็นว่าบทบาทผู้บริหารตามแนวความคิดของมินท์ซ์เบิร์ก มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อผู้บริหาร ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ สำหรับการประเมินประสิทธิผลของ

โรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู ได้ศึกษาตามแนวความคิดของ ฮอยและมิสเกล ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration, 2008, หน้า 291-322)

ดังนั้นผู้ทำการวิจัย จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ซึ่งมีจำนวน 21 แห่ง เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และนำมาয়กระดับคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อสร้างศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน เป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริงโดยมุ่งหวังคุณภาพทางการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียน จะได้รับการศึกษาที่ดีและสามารถจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามความพึงพอใจ และมีความตระหนักในการพัฒนา ตามแนวทางในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว

#### คำถามการวิจัย

1. การบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับใด
3. การบริหารระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา



3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

### สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู มีความสัมพันธ์กัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2562 ประชากรจำนวน 420 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2562 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน (ตามตารางของเครจซี่และมอแกน)

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา และ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินทซ์เบิร์ก 10 บทบาทได้แก่ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) บทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตามผล 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง โดยมีความคิดเห็นว่าบทบาทผู้บริหารตามแนวความคิดของมินทซ์เบิร์ก มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อผู้บริหาร ในการนำไปใช้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ

สำหรับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามแนวความคิดของ ฮอยและมิสเกล ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป ซึ่งขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินทซ์เบิร์ก และแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม แนวคิดของ ฮอยและมิสเกล

### ด้านตัวแปร ได้แก่

1. บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ 10 บทบาท

- 1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead)
- 1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader)
- 1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison)
- 1.4 บทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตามผล (monitor)
- 1.5 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator)
- 1.6 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson)
- 1.7 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur)
- 1.8 บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งก่อกวน (disturbance handler)
- 1.9 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator)
- 1.10 บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator)

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์ (achievement)
- 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)
- 2.3 การขาดงาน (absenteeism)
- 2.4 อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate)
- 2.5 คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)

### ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย

พฤษภาคม 2562 ถึง กรกฎาคม 2562

## ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา  
จำนวน 21 แห่ง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลตาม สถานภาพต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการของตน ร่วมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติจริง ในตำแหน่ง ได้แก่ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทเป็นผู้นำองค์การ บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้ประกอบการ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร และ บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อให้ เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึง ความพึงพอใจ ของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัดด้านต่าง ๆ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจใน การทำงาน ด้านการขาดงาน อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคันและคุณภาพโดยทั่วไป

3. โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด พะเยา หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียน นอกกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา เอกชนโดยมีจำนวน 21 แห่ง ได้แก่ 1. โรงเรียนบุญญสิษฐ์วิทยา 2. โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา 3. โรงเรียนอนุบาลตรุณวิทยา 4. โรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา 5. โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม 6. โรงเรียนพินิตประสาธน์ 7. โรงเรียนประชาบำรุง 8. โรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า 1 9. โรงเรียนปียมมาตย์ 10. โรงเรียนตามฝันแม่ใจ 11. โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์พิทยา 12. โรงเรียน อนุบาลบ้านสวนเด็ก 13. โรงเรียนวงศ์อัมพรพิทยา 14. โรงเรียนปียมมิตรวิทยา 15. โรงเรียน สาธิตวิทยาเชียงคำ 16. โรงเรียนปาณัทคุณา 17. โรงเรียนอนุบาลพระฤทธิชัยวิทยา 18. โรงเรียนเชียงคำคริสเตียน 19. โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา 20. โรงเรียนล้านนาคริสเตียน 21. โรงเรียนนานาชาติเชียงคำ

4. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารสถานศึกษา
5. บทบาทสัญลักษณ์ขององค์การ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความหมายแทน สิ่งหนึ่ง เป็นเครื่องหมายตัวแทนขององค์การ
6. บทบาทผู้นำขององค์การ หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ ปฏิบัติและดำเนินตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย
7. บทบาทผู้สร้างความสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้สร้างความผูกพัน ความเกี่ยวพัน ความเกี่ยวข้อง ความเกี่ยวกัน ระหว่างบุคคล
8. บทบาทผู้กำกับติดตาม หมายถึง เป็นผู้แสวงหา ดูแลและควบคุมสังเกตการณ์ ข้อมูลข่าวสารเป็นระยะ ๆ เพื่อบันทึกกิจกรรมตามแผนงาน
9. บทบาทผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลเรื่องราวข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือสิ่งใด ๆ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เอกสาร เสียง รายงาน หนังสือ จดหมาย ประกาศ สื่อออนไลน์
10. บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ติดตามสื่อสารหรือเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อให้เข้าใจถูกต้องต่อกัน
11. บทบาทผู้ประกอบกร หมายถึง ผู้ที่คิดริเริ่มดำเนินการและวางแผนดำเนินงาน
12. บทบาทผู้คัดจัดสิ่งก่อกวน หมายถึง ผู้ที่แก้ไขปัญหาและสะสางสิ่งที่มีส่วนทำให้เกิดปัญหา
13. บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร หมายถึง ผู้จัดมอบหรือจัดแบ่งทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์การ
14. บทบาทผู้เจรจาต่อรอง หมายถึง การสนทนาที่มีจุดประสงค์ เพื่อตกลงระหว่าง หลาย ๆ ฝ่ายเพื่อสนองความพึงพอใจ
15. ด้านผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความพยายามและตั้งใจ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
16. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจความรู้สึกรู้สึกชอบที่มีต่อการ ทำงาน โดยมีสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความ ต้องการ
17. ด้านการขาดงาน หมายถึง การทำงานไม่ครบ ไม่เต็ม ตามภาระหน้าที่งาน

18. ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษา

19. ด้านคุณภาพโดยทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย**

1. ทำให้ทราบการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

2. ทำให้ทราบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร
3. ความหมายของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4. ความหมายของประสิทธิผล
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### บทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดผล ต่อการสร้างเด็กเยาวชนและพลเมือง ให้เป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความใกล้ชิดกับครู นักเรียนและชุมชนมากที่สุด จึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานโรงเรียนทุกงาน ผู้บริหารจะต้องร่วมดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูผู้สอน นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ประเสริฐ ครอบแก้ว, 2545)

### ความหมายของบทบาท

บทบาท (role) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่าบทบาท หมายถึง การทำตามตามบท การร่ำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานะจะพึงกระทำ (Theodore Sarbin and Raph H. Jurnur 1995)

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ครองตำแหน่ง จะต้องแสดงให้เป็นไปตามความคาดหวังและ ปทัสถานขององค์กรหรือสังคม” (Horton,1996)

บทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คน คาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือใน องค์กรจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ (Hoog, 1998)

บทบาท หมายถึง การแสดงออก ของบุคคลในด้านที่เกี่ยวกับคำพูด ลักษณะท่าทาง การตอบสนองกริยาอาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่น ทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไร มีต่อเจ้าของ ตำแหน่ง หรือฐานะทางสังคมอย่างไร (วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล 2544)

บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครอง ตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คนงาน ภารโรง ก็จะต้องแสดงบท ไปตามที่ ตำแหน่ง ดังกล่าวต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง (อาคม วัตโรส 2547)

โดยสรุป บทบาท คือ การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลตามสถานภาพ ต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความ ต้องการของตน ร่วมกับควมรับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติจริงในตำแหน่ง

### แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร

Henry Mintzberg (1973) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาท ออกมา 3 กลุ่ม ใหญ่ 10 บทบาทย่อยได้แก่

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดจาก อำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบทางการ บทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” (nerve center) ขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (symbolic or figurehead) เป็นบทบาทที่ แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้ หลักเกณฑ์เพื่อ

กำหนดลักษณะขององค์การ แรงจูงใจ กฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่าง ๆ ปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผนประเพณี หรือพิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น รวมถึงการเลือกสรรพวกพ้องเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาหรืออำนาจหน้าที่ของตน

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่าง ๆ เช่น กำหนดงานให้ทำการกระตุ้น ชักจูงในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและมีความรับผิดชอบ เพื่อการจ้าง การฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามที่จะนำความ ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การไปกำหนดเป็นข้อตกลง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของ การดำเนินงานผู้นำมีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจของผู้บริหารจะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของผู้นำ

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับ องค์การของตนด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการ ดำเนินงานตามบทบาทนี้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง และการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (information role) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหาร เป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์การของเขา การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นของระบบ ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การอันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการขององค์การที่มีคลังข้อมูลที่ดีที่สุดในระดับที่ ประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ผู้บริหารต้องแสวงหาและ รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะได้พัฒนาองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์การในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์การ เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความ เปลี่ยนแปลงวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์



ต่าง ๆ เพื่อการ ตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การที่มีคุณค่าพร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและ ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) ผู้บริหารต้องนำข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์การ และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่าย เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมหรือข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอดค่านิยมสู่องค์การ เพื่อชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารสู่บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถในทางสัมพันธ์กับชุมชนประชาสัมพันธ์องค์การของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่าง ๆ รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงานและนโยบายขององค์การ และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปยังหน่วยประสานงานที่เกี่ยวข้อง

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

3.1 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสภาพการณ์ที่ต้องปรับปรุงผู้บริหรต้องกำหนดโครงการปรับปรุงโดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบ ภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับหรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบ และงานใหญ่ ๆ บางอย่างของโครงการปรับปรุงอาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2 บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) เป็นบทบาทที่ ผู้บริหารต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้อง จัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดสิ่งเหล่านี้

3.3 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์การตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแล

ระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่าง ๆ โดยการกำหนดเวลาของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4 บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการ เป็นผู้แทนขององค์การในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์การอื่น เพื่อให้สิ่งที่ เป็น ประโยชน์ต่อ องค์การ ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์การเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการ เจรจา ต่อรองกับองค์การอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวใจ ผู้ประชาสัมพันธ์ และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์การ

Yukl (2012) แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมกรรมการบริหารได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุน และบทบาทการขจัดความขัดแย้งและการสร้าง ทีมงาน 2) กลุ่มบทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตาม บทบาทการให้ ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้างความคิดริเริ่ม 3) กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาท ในการแก้ปัญหา 4) กลุ่มบทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและบทบาท การประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล (Yukl, 2009, Available from <http://www.nrru.ac.th>)

ส่วนคีลาและบีเวอรี (Caela and Beverly) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากร พัฒนางานอาชีพได้แสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริม สนับสนุน (Caela and Beverly , 1996, หน้า175-187)

อุษณีย์ โพธิสุข (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาถือว่าเป็นผู้กุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจ ถึงหัวใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยอาจมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด 2) วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายหลัก ที่วางไว้ เช่น บทบาทใหม่ของสถานศึกษา บทบาทของครู วิธีดำเนินการ เป็นต้น 3) สร้างกลไก ในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัด หลักสูตรใหม่ระบบการวัดผลประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ ชุมชน 4) วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ทะลุทะลวงที่สำคัญที่เด็กต้องเรียนรู้ให้ ได้มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา 5) วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้

ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและ สิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วย บทบาท 5 ประการดังนี้

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ เช่น ข้อกำหนด ที่ว่าพ่อแม่ต้องอบรมเลี้ยงลูก ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2. บทบาทที่ผู้รับคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติบทบาทที่ผู้รับผิดชอบคาดหวังนี้ มักจะ สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับ บทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้ รับทราบ

3. บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคล ผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมี หน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับ บทบาทที่กำหนด และก็อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้รับคาดหวัง

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดง ออกมาให้เห็นซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามการคาดหวังของผู้อื่นทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับ บทบาทตามความคิดของตนก็ได้

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติ การรับรู้ของคนเรา จะมีการเลือกรับรู้และ มีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์ หลาย อย่าง ดังนั้น เมื่ออยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งผู้ที่ได้พบ เห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาท ตาม ความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย (วารสารวิชาการ 4, 8 มกราคม 2545, หน้า 25-31)

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2545) กล่าวว่า บทบาทของการเป็นผู้นำของผู้บริหารได้ถูกพัฒนา มาระหว่างหลายสิบปีที่ผ่านมา กล่าวคือ ในสมัยก่อน กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในเรื่องเดิม ๆ คือ

เรื่องของบุคลากร เรื่องของนักเรียน เรื่องของโรงเรียนและชุมชน การพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน การเงินและการจัดการ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์ ระหว่างงานต่าง ๆ โดยโยงสู่บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม แต่ปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการสอนด้วย ซึ่งมีผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ของโรงเรียนในรัฐอิลลินอยมากกว่า 500 คน พบว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอนด้วย โดยมีความเข้าใจและสามารถทำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) ประเมินผลการทำงานของครู 2) ตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู 3) เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง 4) จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ โรงเรียน 5) คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน 6) จัดสร้าง สภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ 7) พัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียน 8) จัดให้ มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี และ 9) เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู (เฮลโลการพิมพ์, 2545, หน้า 3)

พนัส หันนาคินทร์ (2545) ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนควรประกอบด้วย 1) รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร 2) เป็นตัวแทน หรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน กล่าวคือ เป็นตัวแทนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน 3) เป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทักษะด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เป็นผู้ริเริ่ม 5) เป็นผู้ตัดสินใจปัญหาในระดับสูงของโรงเรียน

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

### ความหมายของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ความหมายของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

โรงเรียน หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โรงเรียนในระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

โรงเรียนนอกระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

นักเรียน หมายความว่า ผู้รับการศึกษาในโรงเรียน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

ผู้จัดการ หมายความว่า ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบ

ผู้อำนวยการ หมายความว่า ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบ

ผู้บริหาร หมายความว่า ผู้บริหารของโรงเรียนนอกระบบ

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

ผู้สอน หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนนอกระบบ

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในโรงเรียน

ผู้อนุญาต หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตราสารจัดตั้ง หมายความว่า ตราสารจัดตั้งนิติบุคคลของโรงเรียนในระบบ

กองทุน หมายความว่า กองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบ  
 พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายความว่า ข้าราชการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตาม  
 พระราชบัญญัตินี้  
 รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติ  
 โรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 1)

### ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า โรงเรียน นั้นเป็นระบบสังคมรูปนัย ระบบของ  
 โรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อผลิตสิ่งซึ่งสังคมยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม  
 วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึง  
 ประสงค์ของนักเรียน Harper and row (1985) หากสถานศึกษามีความสามารถในการจัดองค์กร  
 และใช้ทรัพยากรที่ได้รับและที่มีอยู่ ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือคุณภาพทาง  
 การศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้  
 ย่อมแสดงว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้น บังเกิดประสิทธิผล

### ความหมายของประสิทธิผล

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การ  
 บรรลุเป้าหมายและความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กรเรียกว่า Goal  
 and System – Resource Model of Effectiveness

นอร์ทคราฟท์และนีล (Northcraft and Neal, 1990) ให้ความหมายของประสิทธิผล  
 ขององค์กรโดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น โดย  
 ไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ (Chicago : The Dryden Press, 1990, หน้า14)

กอร์ดอนและคณะ (Gordon et.al, 1990) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล ของ  
 องค์กรว่า หมายถึง ชีตความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิด ผลผลิต  
 สำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น (Boston : Allyn and Bacon, 1990, หน้า14)

แวปพู (Vappu, 1998) กล่าวถึง ประสิทธิผลองค์กรว่า เป็นโครงสร้างที่สำคัญ  
 ประการหนึ่ง ในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์กรประสบ  
 ความสำเร็จในการ ดำเนินการตามเป้าหมาย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงาน ขององค์การนั้นว่าการทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยเพียงใด

จร สุนทรายุทธ (2546) กล่าวถึงประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด โดยทั้งนี้จะต้องใช้ ทรัพยากรน้อยที่สุด

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ใช่ความสำเร็จ ด้านใดด้านหนึ่ง แต่หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลและองค์การ เกิด ความสามัคคีภายใน องค์การ เกิดผลผลิตปริมาณมาก คุณภาพสูง แต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่าย น้อย ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้ เกิดผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจ ของบุคลากรใน องค์การด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ออสตินและเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds, 1990) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการ บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดการ อาคาร สถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 3) การจัดระบบของหลักสูตร และการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็น เลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและ ความคาดหวังร่วมกัน ที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย

เฮอ์ซอก (Herzog, 1990) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มัชฌิมใน ปี 1990 ได้ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่าภาวะผู้นำและ บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

มาร์เชล (Marce, 1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ใน ปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบ ประเมินโรงเรียน ประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศการ ติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วย ครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัว

ประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและต่อครู

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991) กล่าวถึง ลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่า ควรมี องค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม

แฮนสัน (Hanson, 1996) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) มีการ ปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการ ติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของ ผู้เรียน 6) มีการ จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

บราวน์ (Brown, 2000) กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลขององค์การใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลผลิต 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำองค์การ

กิบสันและคณะ (Gibson et.al, 2000) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (organizational effectiveness) ว่า เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับ องค์การ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง 5) กระบวนการต่าง ๆ 6) วัฒนธรรม

มาโฮนีและอีทเซล (Mahoney and Eitzel, 2001) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ ประสิทธิภาพขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยโดยได้พัฒนาเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การ ธุรกิจ ได้แก่ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และ ความคิด ริเริ่มส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

ควินและโรบาร์ท (Quinn and Rohrbaugh, 2002) ได้เสนอแนวคิดในการ ประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ 1) ความสามัคคีของบุคลากร 2) นวัตกรรมใน โรงเรียน 3) การ พัฒนาบุคลากร

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) กล่าวว่า เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการ ทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจาก การเรียนกลางคัน และ5) คุณภาพโดยทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้



1. **ผลสัมฤทธิ์ (achievement)** เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องของการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย

2. **ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)** หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับ ผลการปฏิบัติงาน ผลของงานที่เป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้างพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน

3. **การขาดงาน (absenteeism)** วัดจากอัตราการขาดงานของบุคลากร อันมีสาเหตุเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ ทักษะของบุคลากรต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงานภาระงาน บรรยากาศ การขาด แรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน

4. **อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate)** หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนที่จะจบหลักสูตร ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้ ความยากจน ย้ายถิ่นฐาน ตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรส ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ต้องคดีหรือถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการย้ายสถานศึกษา ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5. **คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality)** ได้แก่ การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

ฮอยและมิลสเกิล (Hoy and Miskel, 1991) ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การวัดได้จาก 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) ได้แก่ ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การและภายใน

องค์การเองด้วย เพื่อให้้องค์การสามารถทำหน้าที่และดำเนินการ ต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ ความไม่มีประสิทธิผลในด้านการผลิตหรือการขาดประสิทธิภาพหรือความพอใจของบุคลากร ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ้องค์การจำเป็นต้อง มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของ้องค์การ 2) ความสามารถในการ ผสมผสาน (Integration) เป็นลักษณะทางสังคมของ้องค์การ และบุคลากรที่แสดงถึงความมี ประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานซึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าความมั่นคง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิด ความรู้สึกพอใจในงาน และ 3) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) เป็นเครื่องบ่งชี้ ความมีประสิทธิภาพของ้องค์การอีกตัวหนึ่งคือ การที่้องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ใน สภาพแวดล้อม ของ้องค์การนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และ ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น (solving schools problem) เพราะ ประสิทธิภาพของ้องค์การ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรมที่มี ต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ อินสุชิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ บริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีคะแนนสูงคือด้าน ผู้บริหารรองลงมา คือ ด้านครู และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านนักเรียน 2) ประสิทธิภาพการ บริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านมีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือบริหารงานบุคคลและระดับต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) สมการ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร สามารถรวมพยากรณ์ค่าประสิทธิผลการ บริหารงานของโรงเรียนได้มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.866 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 75.10

ปัลลัญ ประวิฬิมพาคม (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิตความสามารถ ในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พรสุณี หงส์ลอย (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่าประสิทธิผลของ สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัด นครปฐม

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษา เอกชน พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมผู้ให้คำปรึกษาและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

จักรกรินทร์ บ่อเงิน (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่ายขุนงาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายน้อยกว่าเพศหญิงมีอายุในช่วง 41-50 ปี ด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนพิจารณาบทบาทที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้ยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนบทบาทที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) รายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน และได้สนับสนุนให้ยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายขุนงาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 1 ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

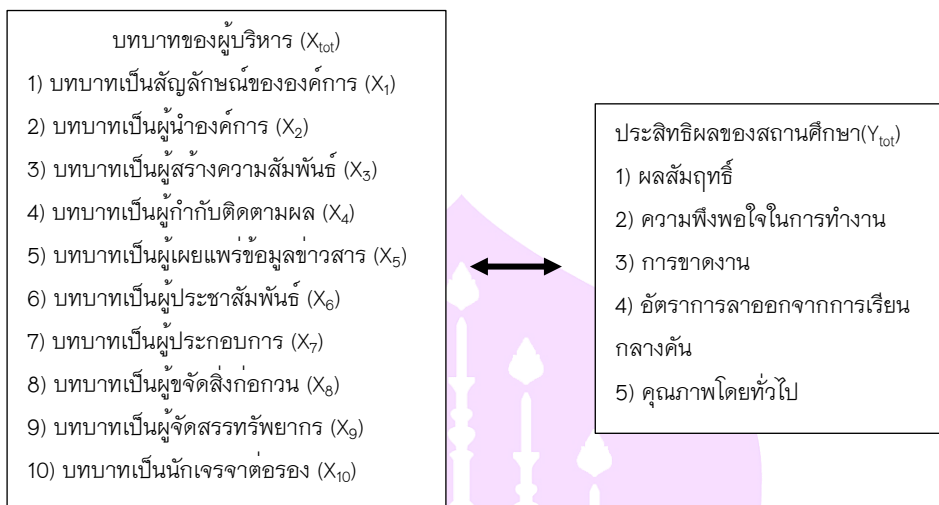
ศุภวัจน์ พรหมตัน (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 และด้านสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ โรงเรียนขนาดกลางโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเป็นประจำให้ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 ด้านการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และด้านพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมากจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักสูตรและด้านการสอนในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 และด้านพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ 2) การผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 38 กลุ่มย่อยที่ 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลวิธีการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้และพัฒนารูปแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 3 ตรวจสอบและสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 4 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนยอดนิมยจำนวน 198 โรงเรียนและโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 154 โรงเรียนผลการวิจัยพบว่า 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีส่วนประกอบด้วย 8

องค์ประกอบคือ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูเป็นอาชีพทางการประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ 4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีวิสัยทัศน์และมีจุดประสงค์ร่วมกัน 6 เน้นการเรียนการสอน 7 การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8 มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญแก่องค์ประกอบซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย

อนงค์ พีชสิงห์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการในการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์และพัฒนา 3 ขั้นตอนคือการศึกษาระบบการออกแบบ ระบบและการนำไปใช้โดยการตรวจสอบทบทวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 280 คนผลการวิเคราะห์พบว่าระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบจึงมีกระบวนการป้อนกลับในระบบด้วยดังนี้ 1 องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้ามีตัวชี้วัดความสำเร็จประกอบด้วย 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและนโยบายสู่การจัดการศึกษาประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ 8 ประการด้านลักษณะองค์การประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ 4 ประการด้านลักษณะสภาพแวดล้อมประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จจำนวน 3 ด้าน 8 ประการด้านลักษณะครูบุคลากรประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จจำนวน 2 ด้าน 12 ประการและด้านลักษณะผู้เรียนประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ 3 ประการ 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการได้แก่การวิเคราะห์งานการวางแผนงานการปฏิบัติงานตามแผนการประเมินผลงานและการสรุปผลงาน และ 3 องค์ประกอบด้านผลผลิตมีตัวชี้วัดความสำเร็จ 47 ตัวชี้วัดได้แก่คู่มือการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีตัวชี้วัดความสำเร็จ 1 ประการคุณลักษณะของผู้เรียนที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาสงเคราะห์มีตัวชี้วัดความสำเร็จ 3 12 ประการและโรงเรียนที่มีคุณภาพมีตัวชี้วัดความสำเร็จ 14 ประการหลังการนำร่างระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนซึ่งผลการตรวจสอบทบทวนคุณภาพของเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง ประชากรจำนวน 420 คน ประจำปีการศึกษา 2562
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน (ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน) ประจำปีการศึกษา 2562

#### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้อง ดังนี้

1. ตรวจสอบด้วยตนเอง เกี่ยวกับความถูกต้อง ครบคลุม การใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและความเห็นชอบ
2. เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective Validity) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ดร.วัชระ จตุพร ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นายปิยะ ใจชุ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานโรงเรียน

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน +1 = เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด

คะแนน 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัดหรือไม่

คะแนน -1 = ไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับลักษณะที่จะวัด โดยใช้สมการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{(\Sigma R)}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด

$\Sigma R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงเชิงเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีค่า IOC มากกว่า 0.5 หรือตัดข้อคำถามนั้นออก ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของค่าเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ 0.97

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ จำแนกออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสภาพสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อยุ่ งาน ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ( $x_{tot}$ ) โดยผู้วิจัยนำมา จากแนวคิดของมินท์ซ์เบิร์ก ประกอบด้วย 10 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์กร 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง



ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ( $Y_{tot}$ ) โดยผู้วิจัยนำมา จากแนวคิดของ ฮอยและมิลเกล ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพ โดยทั่วไป แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับ คุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยาที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทาง Google form

3. กำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทาง Google form ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2562 ถึงเดือน กรกฎาคม 2562 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากสถานศึกษา 21 แห่ง จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ใน (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient)
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 1. กลุ่มประชากร

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง ประชากรจำนวน 420 คน ประจำปีการศึกษา 2562

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน (ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน) ประจำปีการศึกษา 2562

#### 2. เครื่องมือการวิจัย

##### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของ มินทซ์เบิร์ก (Mintzberg) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient)

## 2.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

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

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (xtot) โดยผู้วิจัยนำมา จากแนวคิดของมินทซ์เบิร์ก ประกอบด้วย 10 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์การ 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Ytot) โดยผู้วิจัยนำมา จากแนวคิดของ ฮอยและมิลเกิล (Hoy and Miskel) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

## 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

2.3.3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2562 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากสถานศึกษา 21 แห่ง จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

## 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยาเป็นหน่วยวิเคราะห์ใน (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.4.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2.4.3 จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกวักคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้

2.4.4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.5.1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage)

2.5.2. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ใช้หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดย พิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 2.49 แสดงว่า การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า การบริหาร / ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.5.3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา  
ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment  
correlation coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณจากสูตร

$$\text{สูตรที่ใช้: } r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$  เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum Y$  เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

$\sum XY$  เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรตัวที่ 1 (X) และ 2 (Y)

$\sum X^2$  เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum Y^2$  เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

N เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา 3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201)

เพศ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
ชาย	55	27.36
หญิง	146	72.64
รวม	201	100

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด 201 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 72.64

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201)

อายุ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
20-30 ปี	61	30.34
31-40 ปี	106	52.73
41-50 ปี	16	7.97
มากกว่า 50 ปี	18	8.96
<b>รวม</b>	<b>201</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า อายุส่วนใหญ่ คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.34 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201)

อายุการทำงาน	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 10 ปี	113	56.22
11-30 ปี	56	27.86
31-40 ปี	24	11.94
มากกว่า 40 ปี	8	3.98
<b>รวม</b>	<b>201</b>	<b>100</b>

จากตาราง 3 พบว่า อายุการทำงานส่วนใหญ่ คือ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.22 รองลงมา คือ 11-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.89 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201)

ตำแหน่ง	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
ครู	201	100
<b>รวม</b>	<b>201</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4 พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละแสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =201)

ระดับการศึกษา	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
ปริญญาตรี	185	92.04
ปริญญาโท	12	5.97
ปริญญาเอก	4	1.99
<b>รวม</b>	<b>201</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.04 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านสัญลักษณ์ขององค์การ (synbolic or figurehead) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
1	ผู้บริหารเป็นประธานและผู้นำในการ ประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.96	0.80	มาก	1
2	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการ เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.82	0.77	มาก	5
3	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการ ลงนามทำสัญญาต่าง ๆ	3.95	0.65	มาก	2
4	ผู้บริหารเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มา เยี่ยมชมและศึกษาดูงานของสถานศึกษา	3.88	0.69	มาก	4



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎระเบียบธรรมเนียมแบบแผนประเพณี หรือพิธีการต่าง ๆ ขององค์การ	3.92	0.68	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.91</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรคนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านสัญลักษณ์ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหารพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นประธานและผู้นำในการประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.96$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.82$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรคนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้นำขององค์การ (leader) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
6	ผู้บริหารสั่งการและควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.91	0.69	มาก	3
7	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.69	มาก	2
8	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.66	มาก	1
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	0.71	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.94</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้นำขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.98$ ) และและบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
10	ผู้บริหารประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.90	0.71	มาก	3
11	ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.91	0.69	มาก	1
12	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเครือข่ายข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา	3.90	0.68	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.90</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้สร้างความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.91$ )

และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้กำกับติดตามผล (monitor) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
13	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.65	มาก	1
14	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรมเหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.66	มาก	3
15	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.66	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.94</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้กำกับติดตามผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
16	ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา	3.90	0.68	มาก	2
17	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ/สื่อออนไลน์	3.90	0.65	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.90</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ/สื่อออนไลน์ ( $\bar{X} = 3.90$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
18	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	4.00	0.69	มาก	1
19	ผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายของสถานศึกษา	4.00	0.69	มาก	1
20	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.95	0.72	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.98</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 11 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.00$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้ประกอบการ (entrepreneur) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
21	ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มออกแบบและวางแผนการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	3.92	0.71	มาก	2
22	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.94	0.71	มาก	1
23	ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา	3.90	0.72	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.92</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 12 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้ประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.94$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
24	ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.00	0.69	มาก	1
25	ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับเรื่องราวความสำคัญของปัญหา	3.98	0.70	มาก	2
26	ผู้บริหารทุ่มเทและพยายามหาวิธีการที่ขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล	3.96	0.72	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.98</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 13 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้ประกอบกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.00$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารทุ่มเทและพยายามหาวิธีการที่ขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.96$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
27	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณ เวลา ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม	3.87	0.80	มาก	3
28	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ	3.87	0.80	มาก	2
29	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม	3.91	0.77	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.88</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 14 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านจัดสรรทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.91$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณ เวลา ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.87$ )



ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
30	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา	3.96	0.68	มาก	1
31	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา	3.95	0.68	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.95</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 15 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านเจรจาต่อรอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทของผู้บริหาร พบว่าบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.96$ ) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาท ราชดำเนิน  
 บทบาทโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัด  
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	(n =201)		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D	
1	บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร	3.91	0.72	มาก
2	บทบาทเป็นผู้นำองค์กร	3.94	0.69	มาก
3	บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์	3.90	0.69	มาก
4	บทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตามผล	3.94	0.66	มาก
5	บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.66	มาก
6	บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์	3.98	0.70	มาก
7	บทบาทเป็นผู้ประกอบการ	3.92	0.71	มาก
8	บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน	3.98	0.70	มาก
9	บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร	3.88	0.79	มาก
10	บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง	3.95	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		3.93	0.793	0.7มาก

จากตาราง 16 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัด  
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ราชดำเนิน บทบาทโดยรวม  
 อยู่ในระดับมาก มีค่ารวมเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของ  
 ผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน ( $\bar{X} = 3.98$ ) และบทบาทของ  
 ผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาในระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผลสัมฤทธิ์ (achievement) (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
1	คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-net) ของนักเรียน	3.86	0.79	มาก	2
2	ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล	3.86	0.77	มาก	2
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.87	0.76	มาก	1
4	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	3.82	0.73	มาก	5
5	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างเป็นระบบ	3.85	0.75	มาก	3
6	นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้	3.83	0.75	มาก	4
รวมเฉลี่ย		3.85	0.76	มาก	

จากตาราง 17 ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.87$ ) และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย ( $\bar{X} = 3.82$ )

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน  
เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
จังหวัดพะเยา ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
7	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ งานและภาระงานที่รับผิดชอบ	3.82	0.81	มาก	8
8	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ นโยบาย แผนงานมาตรการ กระบวนการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.83	0.79	มาก	6
9	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน และ สวัสดิการ	3.88	0.81	มาก	3
10	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ สถานที่ทำงาน	3.84	0.92	มาก	5
11	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงานเจ้านาย/ผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	0.82	มาก	4
12	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงาน	3.83	0.76	มาก	7
13	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ ความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.94	0.71	มาก	1
14	พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อ โอกาสในการเลื่อนขั้น	3.90	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.86	0.80	มาก	

จากตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านความพึงพอใจในการ

ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.82$ )

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านการขาดงาน (absenteeism) (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
15	พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.74	มาก	2
16	พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงาน	3.77	0.98	มาก	3
17	พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน	4.00	0.70	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.92</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านการขาดงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
18	นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	3.95	0.73	มาก	1
19	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา	3.91	0.75	มาก	3
20	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.72	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.93	0.73	มาก	

จากตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร ( $\bar{X} = 3.95$ ) และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านคุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
21	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	3.92	0.72	มาก	3
22	สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	4.01	0.74	มาก	2
23	สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง	4.07	0.75	มาก	1
24	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.01	0.75	มาก	2
25	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ	4.01	0.78	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.00</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านคุณภาพโดยทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง ( $\bar{X} = 4.07$ ) และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาท รายด้าน ประสิทธิภาพโดยรวม ของโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผลสัมฤทธิ์	3.85	0.76	มาก
2	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.86	0.80	มาก
3	การขาดงาน	3.92	0.81	มาก
4	อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน	3.93	0.73	มาก
5	คุณภาพโดยทั่วไป	4.00	0.75	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.91</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า รายด้านประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่ารวมเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพโดยทั่วไป ( $\bar{X} = 4.00$ ) และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.85$ )



#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient)

ตาราง 23 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

บทบาทผู้บริหาร( $X_{tot}$ )	ภาพรวม ( $X_{tot}$ )
ประสิทธิผล ( $Y_{tot}$ )	0.730**

หมายเหตุ : \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 พบว่า บทบาทผู้บริหาร ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิผล ( $Y_{tot}$ ) ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ( $r= 0.730^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับบทบาทผู้บริหารแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง รวมทั้งสิ้น 420 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาท ผู้บริหารตามแนวคิดของ มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา รายงานบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครุ เป็นไปตามบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์ซเบิร์ก (1973, 58-91) 10 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) เป็นผู้นำองค์การ 3) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) เป็นผู้กำกับ ติดตามผล 5) เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) เป็นผู้ประกอบการ 8) เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน 9) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) เป็นนักเจรจาต่อรอง โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พินัส หันนาคินท์ (2545, หน้า 59) ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนควรประกอบด้วย 1) รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำองค์การ 2) เป็นตัวแทน หรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน กล่าวคือ เป็นตัวแทนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในการ ติดต่อกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน 3) เป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทักษะ

ด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ตลอดจนป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เป็นผู้ริเริ่ม 5) เป็นผู้ตัดสินใจปัญหาในระดับสูงของโรงเรียน ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ช่วยให้ครุภัณฑ์นโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนต่าง ๆ ไปใช้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกด้าน อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยพบว่า ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผู้บริหารต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไว ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้อง จัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะจัดสิ่งเหล่านี้ สามารถแยก รายด้านบทบาทของผู้บริหาร คือ ด้านสัญลักษณ์ขององค์การ พบว่า ผู้บริหารเป็นประธานและผู้นำในการประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้นำขององค์การ พบว่า ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปีลัญ ปฏิพิมพาคม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถ ในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้สร้างความสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้กำกับติดตามผล พบว่า ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ /

สื่อออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้ประกอบการ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้จัดสิ่งก่อกวน พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารทุ่มเทและพยายามหาวิธีการที่ขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษา เอกชน พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมผู้ให้คำปรึกษาและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านผู้จัดสรรทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นกลางและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณ เวลา ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษา ตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเจรจาต่อรอง พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังเกตสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังเกตสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า รายด้านประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู เป็นไปตามแนวความคิดของ ฮอยและ มิสเกล (1998, 150) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพโดยทั่วไป และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของ

โรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง และประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164,174) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีส่วนประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูเป็นอาชีพทางการประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีวิสัยทัศน์และมีจุดประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอน การสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง มีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเป็นประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านการขาดงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงาน ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร และประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา ด้านคุณภาพโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง และประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท

ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บทบาทผู้บริหาร ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิผล ( $Y_{tot}$ ) ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับบทบาทผู้บริหารในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ทฤษฎีของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนด้านบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับสุดท้าย จึงควรมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพได้การบริหารจัดการศึกษาต้องใช้สิ่งสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ ข้อมูลสารสนเทศปราศจากทรัพยากรพื้นฐานมีแล้วการบริหารจัดการศึกษาก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ การพัฒนาศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องพัฒนาที่ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่ต้องพัฒนาในการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องมีระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพราะมีการปรับปรุงการใช้ทรัพยากรการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษาทางด้านกำลังทั่วไปด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านบุคลากรทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นทรัพยากรการศึกษาจะทำให้มีการบริหารจัดการสถานศึกษาทันสมัย มีอิสระ เนื่องจากมีระบบข้อมูลวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีในการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ทรัพยากรมีประโยชน์ในด้านการวิเคราะห์ด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมและในระดับสถานศึกษาได้ประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการระดมทรัพยากรทุกด้าน เช่น บุคลากร เงินงบประมาณ ทรัพยากรอื่นต่าง ๆ มาใช้ใน

การบริหารจัดการศึกษา ควรจัดสร้างการปฏิรูปการศึกษาเป็นการช่วยให้ส่งเสริมการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านบริหารทั่วไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นให้

2. ทรรศนะของครูต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านผลสัมฤทธิ์เป็นอันดับสุดท้าย จึงควรมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชน ควรวางแผนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายด้านกระบวนการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงขึ้น ในการจัดการเรียนการสอน ควรพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการให้ครูทุกคนมีเทคนิคออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นรายบุคคล สามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงการเรียนการสอน และต้องมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มากขึ้น มีการวัดและการประเมินที่หลากหลายในการประเมินตามสภาพจริง ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา เรื่องทักษะการคิดสร้างสรรค์จินตนาการ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารและประสิทธิผลที่ส่งผลการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เช่น การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถาบันการอาชีวศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบครบวงจร จัดโครงสร้างบริหาร รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและระเบียบปฏิบัติ

3. ควรมีการศึกษาบทบาทผู้บริหารโดยเลือกเจาะลึกแบบเป็นรายด้าน ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นการนำปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้แนวทางในการปฏิรูปสถานศึกษาและปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ควรมีการศึกษาทรรศนะของครูต่อการบริหารงาน ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำความเข้าใจในการบริหารงานสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ อินสุชิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองวิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2545). บทบาทที่ไม่ควรถูกกลืน ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอลโลการพิมพ์.
- กรรณิการ์ บุญรอด. (2547). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จักรกรินทร์ บ่อเงิน. (2560). เรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่ายขุนงาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จิระพงษ์ ศรีรุ่ง. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2546). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประทุมมาดี หงส์ประชา. (2545). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประอรศิริ ชวีวัฒน์. (2542). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ ครอบแก้ว. (2545). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปิลัญ ปฎิพิมพ์าคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พงษ์กร พูลสมบัติ. (2548). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬา



- ภรณ์ราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พนัส หินนาคินทร์. (2545). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- พรสุณี หงส์ลอย. (2550). **การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัทตร์สร ลีระบุญยภัค. (2548). **คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด เทศบาลจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิเชษฐ์ วาญวรรธน. (2550). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มนัส ชัยยะ. (2548). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปและโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มัทนา วัจนอมต์กดี. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน** (หน้า 602) กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิชชิ่ง.
- วิณีจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2544). **สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย**. *วารสารวิชาการ*, 3(5), 41-51.
- ศุภวัจน์ พรมตัน. (2559). **เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ศรีวรรณ สงวนทรัพย์. (2545). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สุชสันต์ ชัยศิริวัฒน์. (2550). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ปาเส. (2545). **การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน**, *วารสารวิชาการ*, 5(8) 25-31.

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพในรอมบทความสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ฉบับร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560–2579** (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนงค์ พีชสิงห์. (2553). **การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อาดม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). **กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุดในการคิดร่วมเขียนปฏิรูปการ เรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติบรรณธิการ, กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อำพันธ์ เรืองสมานไมตรี. (2544). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อำภา ปิยามย์. (2549). **ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- A.F. Quinn. and M.S.Rohrbaugh. (2002). **Personnel Management of People at Work**. New York: McMillan Publishing Co.
- Gary A. Yukl. (2009). **Yukl's Integrating Taxonomy of Managerial Behavior**. July 18, 2019, Available from <http://www.nrru.ac.th/article/leadership>.
- Gilbert Austin and David Reynolds. (1990). **Managing for Improved School Effectiveness**. *Journal School Organisation*, 2–3, p167 – 178.
- Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neal. (1990). **Organization Behavior : A Management Challenge**, Chicago: The Dryden Press.
- Henry Mintzberg. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper & Row.
- John A. Herzog. (1990). **Variables Contributing to Organizational Effectiveness**. A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary Schools. New York: Columbia University Press.
- John H. Mahoney and Nigel R. Eeitzel. (2001). **Organization Behavior Theory & Practice**.

Englewood Cliff: Prentice Hall.

Judith R. Gordon and others. (1990). **Management and Organization**. Boston: Allyn and Bacon.

Marcel. (1990). **Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle school**. New York: Fordham university.

Mark E. Hanson. (1996). **Educational Administration and Organization Behavior 4 ed**. Boston: Allyn and Bacon.

Organizational Effectiveness. (1996). **Canadian Review of Sociology and Anthropology Paul B. Horton Sociology**, New York: McGraw–Hill Book Company.

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

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

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

Tyysk L. Vappu. (1998). **Insiders and Outsiders**, Women's Movement. New York. Berghahn book.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (1991). **Theory, Research and Practice 6<sup>th</sup> ed**. Educational Administration Singapore: McGraw – Hill, Inc.,

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



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

## ภาคผนวก ก แสดงจำนวนประชากรในการวิจัย

ลำดับที่ (คน)	โรงเรียน	ประชากร(คน)		รวม (คน)
		ชาย	หญิง	
1	บุญลือสิขัฐวิทยา	2	53	55
2	ศรีชัยวิทยา	2	7	9
3	อนุบาลตรุณวิทยา	3	17	20
4	อนุบาลจำเนียรวิทยา	5	10	15
5	อนุบาลสุนทรารม	0	3	3
6	พินิตประสาธน์	13	4	17
7	ประชาบำรุง	14	54	68
8	วัดบุญเกิดวิทยาแสงสองเหล่า 1	10	20	30
9	ปิยมัตย์	2	15	17
10	ตามฝันแม่ใจ	2	7	9
11	ไชยพันธ์พงษ์พิทยา	5	18	23
12	อนุบาลบ้านสวนเด็ก	0	8	8
13	พงศ์อัมพรพิทยา	1	9	10
14	ปิยมิตรวิทยา	12	34	46
15	สาธิตวิทยาเชียงคำ	4	17	21
16	ปานท์คุณา	2	16	18
17	อนุบาลพระฤทธิย์วิทยา	1	9	10
18	เชียงคำคริสเตียน	0	12	12
19	อนุบาลพรชนะวัฒนา	1	3	4
20	ลานนาคริสเตียน	3	13	16
21	นานาชาติเชียงคำ	4	5	9
<b>รวม</b>		<b>86</b>	<b>334</b>	<b>420</b>

## ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
เอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
จังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูทุกคน
4. คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวฐรินภา ใจสุภาพ

นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
เอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
จังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1.เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.อายุ	<input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
3.อายุการทำงาน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 11-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี
4.ตำแหน่งหน้าที่	<input type="checkbox"/> ครู
5.ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### บทบาทผู้บริหาร

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
สัญลักษณ์ขององค์การ (symbolic or figurehead) หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความหมายแทนสิ่งหนึ่ง เป็นเครื่องหมายเป็นตัวแทนขององค์การ						
1	ผู้บริหารเป็นประธานและผู้นำในการประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ					
3	ผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการลงนามทำสัญญาต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารเป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชมและศึกษางานของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบแบบแผนประเพณี หรือพิธีการต่าง ๆ ขององค์การ					
ผู้นำขององค์การ (leader) หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติและดำเนินการตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย						
6	ผู้บริหารสั่งการและควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
7	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					



ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
8	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
ผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) หมายถึง เป็นผู้สร้างความผูกพัน ความเกี่ยวพัน ความเกี่ยวข้อง ความเกี่ยวกัน ระหว่างบุคคล						
10	ผู้บริหารประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา					
ผู้กำกับติดตามผล (monitor) หมายถึง เป็นผู้แสวงหา ดูแลและควบคุมสิ่งเกิดการณ์ ข้อมูลข่าวสารเป็นระยะ ๆ เพื่อบันทึกกิจกรรมตามแผนงาน						
13	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์การอย่างสม่ำเสมอ					
ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) หมายถึง เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลเรื่องราวขอเท็จจริงหรือสิ่งใด ๆ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เอกสาร เสียง รายงาน หนังสือ ภาพถ่าย จดหมาย ประกาศ สื่อออนไลน์						
16	ผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ/สื่อออนไลน์					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) หมายถึง เป็นผู้ติดต่อสื่อสารหรือเผยแพร่ ข่าวสาร เพื่อให้เข้าใจถูกต้องต่อกัน						
18	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่นักเรียน หน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงาน องค์การอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงาน และนโยบายของสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
ผู้ประกอบการ (entrepreneur) หมายถึง ผู้ที่คิดริเริ่มดำเนินการและวางแผนดำเนินงาน						
21	ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มออกแบบและวางแผนการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา					
ผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) หมายถึง ผู้ที่แก้ไขปัญหาและสะสางสิ่งที่มีส่วนทำให้เกิดปัญหา						
24	ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา					
26	ผู้บริหารทุ่มเทและพยายามที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผล					
ผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) หมายถึง ผู้จัดมอบหรือจัดแบ่งทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร						
27	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
ผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) หมายถึง การสนทนาที่มีจุดประสงค์ เพื่อตกลงระหว่างหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อสนองต่อความพึงพอใจ						
30	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา					



### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

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

#### ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
ผลสัมฤทธิ์ (achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความพยายามและตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ						
1	คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-net) ของนักเรียน					
2	ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล					
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย					
5	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างเป็นระบบ					
6	นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้					
ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) หมายถึง ความพอใจ ความรู้สึกชอบที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามต้องการ						
7	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ					
8	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงานมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
9	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน และสวัสดิการ					
10	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
11	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
12	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
13	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน					
14	ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนขั้น					
การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การทำงานไม่ครบ ไม่เต็ม ตามภาระหน้าที่งาน						
15	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
16	ครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงาน					
17	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน					
อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษา						
18	นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร					
19	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา					
20	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
คุณภาพโดยรวม (overall quality) หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ						
21	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
22	สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน					
23	สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง					
24	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
25	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ					

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index : IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
13	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
26	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
27	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
28	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
29	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
30	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
31	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00						

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00						



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฐรินภา ใจสุภาพ
วัน เดือน ปี เกิด	19 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2550 ภ.บ., (เภสัชศาสตรบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ.
ที่อยู่ปัจจุบัน	89/436 หมู่ที่ 3 ต.บางรักพัฒนา อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี
ผลงานตีพิมพ์	ฐรินภา ใจสุภาพ และณัฐวดี สัพโพ (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ในการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 6 (หน้า 322-332). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

