

คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1
SOME CHARACTERISTICS AND FACTORS THAT RELATED TO THE
TASKS OF BASIC SCHOOL' ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF CHUMPHON EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กรชวัล หุนตระกูล
KORNCHAWAN HUNTRANEE

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**SOME CHARACTERISTICS AND FACTORS THAT RELATED TO THE
TASKS OF BASIC SCHOOL' ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF CHUMPHON EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

KORNCHAWAN HUNTRANEE

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY**

2008

COPYRIGHT OF GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 1

SOME CHARACTERISTICS AND FACTORS THAT
RELATED TO THE TASKS OF
BASIC SCHOOL' ADMINISTRATORS UNDER THE
OFFICE OF CHUMPHON EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

นักศึกษา

นางสาวกรชวัล หุนตระกูล รหัสประจำตัว 49501862

หลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

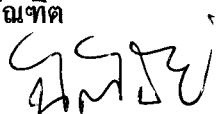
คณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.จันทราณี สงวนนาม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

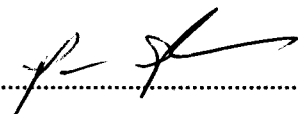


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

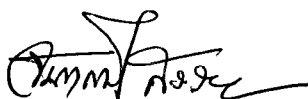
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อสาระ)



.....กรรมการ

(ดร.จันทราณี สงวนนาม)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เสภาขาน)

วิทยานิพนธ์เรื่อง	คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำ / การตัดสินใจ / เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน / การบริหารงานวิชาการ/การบริหารงานงบประมาณ/การบริหารงานบุคคล / การบริหารทั่วไป
นักศึกษา	นางสาวกรชวลิต หุนตระกูล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.จันทราณี สงวนนาม
หลักสูตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การตัดสินใจและเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 104 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล 2) ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.840

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อ 2) การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อ ส่วนการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ

บริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ส่วนพฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารงานมี 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเพศ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.037 + 0.800(\text{คุณลักษณะด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.099(\text{เพศ})$$

$$\hat{Z} = 0.851(\text{คุณลักษณะด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.089(\text{เพศ})$$

THESIS TITLE	SOME CHARACTERISTICS AND FACTORS THAT RELATED TO THE TASKS OF BASIC SCHOOL' ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHUMPHON EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
KEYWORD	LEADERSHIP / DECISION MAKING / SCHOOL-BASED MANAGEMENT / ACADEMIC MANAGEMENT / BUDGETING MANAGEMENT / PERSONNEL MANAGEMENT / GENERAL MANAGEMENT
STUDENT	MISS. KORNCHEWAN HUNTRANEE
THESIS ADVISOR	DR. CHANTRANEE SANGUANNAM
LEVEL OF STUDY	MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE SCHOOL, SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2008

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) personnel factors, leadership style, decision making and administrative technique by using school based management that were related to the management administration of school administrators 2) to make forecasting equation the administration of school administrators under Chumporn Educational Service Area Office 1. The sampling groups in this research included 104 school directors, 30 school vice directors. The instruments used in this research was a questionnaire. It consisted of 3 parts : 1) the status of questionnaires to answerers in personnel factors 2) leadership style, decision making and administrative technique by using school based management 3) administration of school administrators. Checking the quality of all questionnaires would give a level of confidence value equal to 0.840.

The results of research were found that 1) Overview of leadership and decision-making behavior of school administrators were in high level. For factor of administrative technique by using school based management was in high level for both overview and some articles. 2) School administration in academic management and budget management were in high level for both overview and some articles. For overview of personal management and general management were in high level. 3) Characteristics of leadership and factor of administrative technique by using school based management had related to administration of school administrators in academic management, personal management, budget management, and general management. For decision-making behaviors had related to academic management but had not related to budget management, personal management and general management. For sex, level of education and work experience had not related to administration of school administrators. 4) Factor that affected to forecast in administrative behaviors of school administrators had 2 factors : administrative technique by using school based management and sex which could write the forecasting equation in term of raw score and forecasting equation in term of standard score as follows:

$$\hat{Y} = 1.037 + 0.800 (\text{Characteristic of administrative technique by using school based management}) - 0.099 (\text{sex})$$

$$\hat{Z} = 0.851 (\text{Characteristic of administrative technique by using school based management}) - 0.089 (\text{sex})$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ตลอดจนความเอาใจใส่การแก้ไขข้อบกพร่องและคำแนะนำต่าง ๆ จาก ดร.จันทราณี สงวนนาม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อาระ ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เสงายน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำให้คำปรึกษา คำแนะนำด้วยดี ขอขอบคุณนางสาวพนอ ทิพย์พิมลรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร เขต 1 นายทองพูน เปี่ยมยา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอสอนและนายเกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังไผ่ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยให้ ความถูกต้องแม่นยำ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัย ที่คอยเป็นกำลังใจตลอดเวลา จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กรชวัล หุนตระกูล

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ	XI

บทที่

1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ความสำคัญของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	14
หลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษา.....	15
การบริหารสถานศึกษา.....	16
การบริหารงานวิชาการ.....	16
การบริหารงานงบประมาณ.....	19
การบริหารงานบุคคล.....	21
การบริหารทั่วไป.....	23
ภาวะผู้นำ.....	26
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	26
บทบาทของภาวะผู้นำ.....	27
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ทฤษฎีของภาวะผู้นำ.....	29
การตัดสินใจ.....	35
ความหมายของการตัดสินใจ.....	35
ประเภทของการตัดสินใจ.....	35
กระบวนการตัดสินใจ.....	36
องค์ประกอบของการตัดสินใจ.....	38
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ.....	39
ทฤษฎีการตัดสินใจ.....	39
เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	40
ความหมาย.....	40
หลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	42
รูปแบบการดำเนินงาน.....	43
กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	53
รูปแบบการวิจัย	53
ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง	53
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	55
เครื่องมือการวิจัย	56
การรวบรวมข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการ ตัดสินใจ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป.....	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	73
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับ การสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน.....	74
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	94
ก. สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ.....	95
ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ.....	99
ค. แบบสอบถาม.....	101
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	จำนวนโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ.....	54
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอำเภอ.....	54
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของ โรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามอำเภอ.....	55
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	56
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	62
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	64
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	65
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ.....	67
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	69
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล.....	70
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารทั่วไป.....	71
12	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ และ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	73
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือก เข้าสู่ สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 -change) ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกร บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) สำหรับ สมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	76

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัยด้านตัวแปรที่ศึกษา.....	6
2 ลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอ.....	31
3 ขั้นตอนการตัดสินใจ.....	37

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้หลาย ๆ ประเทศได้มีการคิดค้นวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้นมาปรับปรุงประเทศของตนให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำของโลก ประเทศไทยเองก็เป็นเช่นเดียวกับหลาย ๆ ประเทศ ที่ต้องการจะเป็นผู้นำด้านการค้าและเศรษฐกิจ หากประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศอื่น ๆ นั้น ก็ต้องอาศัยประชากรที่มีความรู้ความสามารถมาผลักดันให้เกิดวิทยาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งการที่ประชากรจะมีความรู้ความสามารถนั้นก็ต้องอาศัยการศึกษาเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ การคิดค้นคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ รัฐบาลจึงผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามที่กล่าวไว้ในหมายเหตุของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดการเรียนรู้คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการระบุให้มีการจัดการศึกษาตามมาตรา 15 ให้การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสถานศึกษาอาจจัดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ มาตรา 16 มีการแบ่งการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะจัดตามมาตรา 37 คือจะให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร

วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และมาตรา 39 กระทรวงกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่

จังหวัดชุมพร แบ่งเป็น 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จะดูแลโรงเรียนของรัฐบาล 3 อำเภอ 140 โรงเรียน คือ อำเภอเมืองชุมพร 60 โรงเรียน อำเภอท่าแซะ 45 โรงเรียนและอำเภอปะทิว 35 โรงเรียน ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้นำที่จะพาบุคลากรและการดำเนินงานภายในโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย โดยการดำเนินงานบริหารด้านวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นบุคลากรวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

(กระทรวง ศึกษาธิการ, หน้า 197, 2550) ดังนี้ 1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะอนุกรรมการวิสามัญเขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2. พิจารณาเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือกฎหมายอื่น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานเพื่อให้ผลการประเมินออกมาว่าโรงเรียนผ่านมาตรฐาน ซึ่งจะเป็นหลักประกันคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าโรงเรียนนี้มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และ

มาตรฐานการเรียนการสอนเช่นเดียวกับโรงเรียนมีชื่อเสียงโรงเรียนอื่น ๆ แต่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ครั้งที่ 1 ได้ผลการประเมินออกมาว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร เขต 1 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, ออนไลน์) พบว่า โรงเรียนมีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความรู้ความ สามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีระดับร้อยละของจำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับดี ก่อนข้างจะต่ำ จากผลการประเมินดังกล่าว แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ว่าเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการให้ผ่านมาตรฐานของ สมศ.

ในการดำเนินงานบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการให้ผ่านมาตรฐานของสมศ. นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ลักษณะการบริหารโรงเรียน ลักษณะการตัดสินใจ งบประมาณ เป็นต้น

ภาวะผู้นำเองก็เป็นหนึ่งในหลาย ๆ คุณลักษณะที่มีผลต่อการบริหาร เช่นเดียวกับที่เวเบอร์ (Weber) รูล (Ruhl, 1985) วราภรณ์ สายใจ (2546, บทคัดย่อ) และวาสนา สามศรีทอง (2546, บทคัดย่อ) ที่ต่างก็เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร ส่วนในเรื่องการตัดสินใจนั้น รัชณี เจริญมาก (2548, บทคัดย่อ) เห็นว่าการตัดสินใจสัมพันธ์ต่อการบริหารงานเฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งต่างกับอริศรา เล็กสรรเสริญ (2549, บทคัดย่อ) ที่เห็นว่าการตัดสินใจจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา และเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั้น ระวีวรรณ โพธิ์วังและคณะ (2548, หน้า 15) ได้กล่าวว่าหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั้นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุน

กิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่

จากสาเหตุของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อต้องการทราบว่าคุณลักษณะและปัจจัยที่ได้ศึกษานั้นสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาหรือไม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำพัฒนา ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

ความสำคัญของการศึกษา

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปพัฒนา ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงานให้เหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 ระดับการศึกษา

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

2. ภาวะผู้นำ ใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัย มิชิแกน (Behavioral theories of leadership : Michigan State studies) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำที่เน้นผลงาน และ 2) ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน

3. การตัดสินใจ ใช้ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามบุคคลที่ตัดสินใจ ของกิบสันและ อิวานเซวิช (Gibson & Ivancevich) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การตัดสินใจโดยคนเดียว และ 2) การตัดสินใจโดยกลุ่ม

4. เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของ อุทัย บุญประเสริฐ 5 ด้าน คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) การมีส่วนร่วม 3) การคืนอำนาจการ จัดการศึกษาให้ประชาชน 4) การบริหารตนเอง และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล

ตัวแปรตาม

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ซึ่ง ประกอบด้วยการบริหารทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้วิจัยได้แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - หญิง
 - ชาย
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - 10 ปี - 20 ปี
 - สูงกว่า 20 ปี
2. ภาวะผู้นำ
 - ผู้นำที่เน้นผลงาน
 - ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน
3. การตัดสินใจ
 - การตัดสินใจโดยคนเดียว
 - การตัดสินใจโดยกลุ่ม
4. เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - การกระจายอำนาจ
 - การมีส่วนร่วม
 - การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน
 - การบริหารตนเอง
 - การตรวจสอบและถ่วงดุล



ตัวแปรตาม

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยด้านตัวแปรที่ศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยมีอำเภอที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้งหมด 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองมี 60 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 60 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 22 คน 2) อำเภอท่าแซะมี 45 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 45 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 13 คน 3) อำเภอปะทิวมี 35 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 35 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 7 คน รวมประชากรทั้งหมด 140 โรงเรียน ผู้บริหารทั้ง 3 อำเภอ 182 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 140 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 42 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1970, p. 581 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภาชน, 2547, หน้า 46) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นสูง (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมือง 45 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 45 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน 2) อำเภอท่าแซะ 33 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 33 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 11 คน 3) อำเภอปะทิว 26 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 26 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 104 โรงเรียน ผู้บริหารทั้ง 3 อำเภอ 134 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 104 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
2. ภาวะผู้นำ
3. การตัดสินใจ
4. เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

- ตัวแปรตาม

การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 มีดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์

คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะบางประการที่มีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 แสดงออกมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะและความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารตามทฤษฎีกระบวนการบริหารและความสำเร็จในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มกำลังความคิดกำลังความรู้ความ

สามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำที่เน้นผลงาน (Production-Centered Leader) และ 2) ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Leader)

ผู้นำที่เน้นผลงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เน้นการทำงานและวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการกำหนดมาตรฐานของงานอย่างเข้มงวด จัดการทำงานอย่างรอบคอบ อธิบายวิธีการทำงานเพื่อให้ทำตาม และติดตามนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เน้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจจะใช้กลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายไว้สูง และพยายามเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานและคำนึงถึงผู้อื่นเสมอ

การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกจากหลายๆ ทาง ที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การตัดสินใจโดยคนเดียว (decision by individual) และการตัดสินใจโดยกลุ่ม (decision by groups)

การตัดสินใจโดยคนเดียว หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ตัดสินใจ ไม่มีการให้กลุ่ม ทีมงาน และคณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การตัดสินใจโดยกลุ่ม หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยยึดกลุ่ม ทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นการเน้นการมีส่วนร่วม การจงใจ และความร่วมมือในการตัดสินใจ

เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง วิธีการในการบริหารงานภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้คือเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) การมีส่วนร่วม 3) การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) การบริหารตนเอง และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล

การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร คัดสรรใจ และร่วมจัดการศึกษา

การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หมายถึง การบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ที่อยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล ตามกรอบหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

การบริหารตนเอง หมายถึง การที่สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการการศึกษาด้วยตนเอง ตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน

การตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จัดให้มีส่วนกลางที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในเรื่อง การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในเรื่อง การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง

งบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การ
ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิต
จากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่
ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การ
วางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่
ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จาก
ทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง
การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์
บัญชี ทะเบียน และรายงาน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุก
ประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพัก
ราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การ
ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่อง
เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม
และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ
ใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการเรื่องทั่วไปภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ในเรื่องการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล
สารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนา

มาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เพศ หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอก แสดงถึงความเป็นผู้หญิง ผู้ชายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ต่ำกว่า 10 ปี, 10 ปี - 20 ปี และสูงกว่า 20 ปี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
2. หลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษา
 - การบริหารงานวิชาการ
 - การบริหารงานงบประมาณ
 - การบริหารงานบุคคล
 - การบริหารทั่วไป
4. ภาวะผู้นำ
 - ความหมายของภาวะผู้นำ
 - บทบาทของภาวะผู้นำ
 - ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ
 - ทฤษฎีของภาวะผู้นำ
5. การตัดสินใจ
 - ความหมายของการตัดสินใจ
 - ประเภทของการตัดสินใจ
 - กระบวนการตัดสินใจ
 - องค์ประกอบของการตัดสินใจ
 - ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
 - ทฤษฎีการตัดสินใจ
6. เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

รัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2-3) ได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ” และหนึ่งในนโยบายนั้น คือ การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสำคัญ ถ้าสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งนโยบายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการ เพื่อนำนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ 5 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำ ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่

มาตรการที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

มาตรการที่ 4 เปลี่ยนสถานะของอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและมีศักยภาพและความพร้อมเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามความสมัครใจของแต่ละแห่ง

มาตรการที่ 5 จัดระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าว ประกอบกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรูปแบบของการกระจายอำนาจดังนี้

1. รูปแบบโดยกำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย
2. รูปแบบมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
3. รูปแบบการแบ่งอำนาจ โดยการแบ่งอำนาจให้มีผู้ปฏิบัติราชการแทน

2. หลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 25-26) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษา

1. หลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของสถานศึกษา

1.1 สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีลักษณะดังนี้

- (1) มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป หรือ โรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษและ
- (2) มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยหมายถึง สถานศึกษาได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินจาก สมศ. เช่น ได้มาตรฐานรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และ ไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุงหรือได้มาตรฐานรอบที่ 2 (2549-2553) ระดับดี หมายถึง มีค่าเฉลี่ยผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐานเท่ากับหรือมากกว่า 2.75 และได้มาตรฐานระดับดี 11 มาตรฐานขึ้นไป และ ไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาของตนทุกรอบปีการศึกษาโดยในแต่ละรอบปีการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาประเมินความพร้อมของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง

กรณีสถานศึกษาที่เคยถูกประกาศรายชื่อเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งในรอบปีที่ผ่านมา มีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ 1. (1) และ/หรือ (2) ให้เสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาเฉพาะกรณี

สำหรับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา มีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.1 (2) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าไปช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม หากสถานศึกษาดังกล่าวไม่ผ่านการประเมินความพร้อมและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่

สถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดำเนินการประกาศถอดถอนรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจกำหนดให้สถานศึกษาอื่นใดเป็น
สถานศึกษาประเภทที่หนึ่งเพิ่มเติมตามความเหมาะสมก็ได้ เช่น สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่
เป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดประเภทสถานศึกษาตามข้อ 1.1 (1) แต่มีความเข้มแข็ง อิสระและ
คล่องตัว สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง หรือเครือข่าย
สถานศึกษาประเภทที่สอง เป็นต้น

1.2 สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ไม่เข้าข่ายการเป็นสถานศึกษาประเภทที่
หนึ่ง

ในการประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่ 1 ในวาระแรก สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้ประกาศตามหลักเกณฑ์ ข้อ 1.1 (1) และ (2)

3. การบริหารสถานศึกษา

ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่
2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กำหนดให้มีการบริหารทั้งหมด 4 ด้าน คือ
การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป
และมีการประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ให้กำหนดขอบข่ายภารกิจ บทบาทของ
สถานศึกษาใหม่ ดังรายละเอียดของการบริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ความหมาย

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 2) ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการ ว่า
หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน
การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สมชาย จินตณพันธ์ (2546, หน้า 8) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตร

สุชีระ จัตุรงค์ (2545, หน้า 10) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

บุทรชัย รอบรู้ (2546, หน้า 10) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร และการจัด การเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล

เดือนใจ เกษณียบุตร (2546, หน้า 12) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ คือการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการสอนนักเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการและความประพฤติในกรอบศีลธรรมได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศ งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

หลักการและแนวคิดของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 28-29) เสนอหลักการและแนวคิดของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ขบข่ายภารกิจ บทบาทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29) เสนอขบข่ายภารกิจ บทบาทของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดกาศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

ความหมาย

ประนอม บุตรแขก (2546, หน้า 35) กล่าวว่างานงบประมาณคือ การใช้จ่ายเงิน โดยดำเนินการตามแผนอยู่ในรูปแบบของกิจกรรม โครงการ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สามารถตรวจสอบได้ เพื่อการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไทย ทิพย์สุวรรณ (2533, หน้า 291 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ถิมสมบัติอนันต์, 2542, หน้า 25) ได้สรุปความหมายงานงบประมาณว่า เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว

กระทรวงศึกษาธิการ (2536, หน้า 17-16 อ้างถึงใน ประนอม บุตรแขก, 2546, หน้า 35) กล่าวว่างานงบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้อีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายเงินให้น้อยที่สุดเพื่อดำเนินแนวทาง โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

หลักการและแนวคิดของการบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52) เสนอหลักการและแนวคิดของการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทาง โอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้
 - 2.1 การวางแผนงบประมาณ
 - 2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต
 - 2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
 - 2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
 - 2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
 - 2.6 การบริหารสินทรัพย์
 - 2.7 การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอบข่ายภารกิจ บทบาทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52-53) เสนอขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

ความหมาย

ประนอม บุตรแขก (2546, หน้า 39) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง การจัดหาบุคลากร การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้งการอบรมพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ฟลิปโป (Flippo 1976, p. 4-5 อ้างถึงใน ประนอม บุตรแขก, 2546, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน ของฝ่ายจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การบริหารในภาพรวม และการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้เขาได้สร้างสรรค์งานตามวัตถุประสงค์ให้กับองค์การบุคคลและสังคม

นิโกร (Nigro, 1958, p. 86 อ้างถึงใน สันติธร อัมละมัย, 2540, หน้า 27) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าคือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้งานคนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริหารจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุด ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

รจนา ไชยโกฏี (2548, หน้า 22) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

สันติธร อัมละมัย (2540, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์การ การใช้ประโยชน์จากบุคคลที่สรรหาได้และที่มีอยู่ การบำรุงรักษาบุคคลในองค์การไว้ ตลอดจนการพ้นจากองค์การของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การ

นัยนา วงศ์จรรยา (2541, หน้า 7) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลก็คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ จัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข การบริหารดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยจะต้องใช้ทั้งศิลปะและกลยุทธ์ในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การใช้ประโยชน์จากบุคคลที่สรรหาได้และที่มีอยู่ การบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรไว้ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสรรค์งานตามวัตถุประสงค์ให้กับองค์กร

หลักการและแนวคิดของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 76) เสนอหลักการและแนวคิดของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่ายภารกิจ บทบาทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 78-102) เสนอขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตราค่าจ้าง
2. การจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารทั่วไป

ความหมาย

สุรพันธ์ นัยต์ทอง (2526, หน้า 164 อ้างถึงใน ประพนอม บุตรแขก, 2546, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งที่เป็นงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น

สุนทร คชสิงห์ (2548, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการอื่น ๆ เพื่อบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ

บริหารทางการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานในด้านที่เกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ งานเอกสารต่าง ๆ งานติดต่อกับบุคคล มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

หลักการและแนวคิดของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 103) เสนอหลักการและแนวคิดของการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

1. ชี้นำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ
2. มุ่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่ายภารกิจ บทบาทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 105-121) เสนอขอบข่ายภารกิจไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร

หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4. ภาวะผู้นำ

ความหมาย

เฮมฟิลและคูนส์ (Hemphill & Coons, 1957, p. 7 citing in Yukl, 2002, p. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็น พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์ ในอันที่จะทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, หน้า 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนอื่นและกลุ่ม เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 15) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

ศิริพงษ์ เสาภาน (2548, หน้า 118) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอิทธิพลและอำนาจเหนือกว่ากัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 106) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กมล ศิริสง (2545, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ยุพา เลิศวิริยะพงศ์ (2546, หน้า 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการแลกเปลี่ยนเพื่อให้

บรรล่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ

ประจวบ พลอยตะออง (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารตามทฤษฎีกระบวนการบริหารและควมมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มกำลังความคิดกำลังความรู้ ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อมุ่งสู่ควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สุมาลี เขียมจันทร์ (2548, หน้า 10) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความพยายามของกลุ่มบุคคล ในการที่จะดำเนินการให้บรรล่วัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหาร ซึ่งจะมอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการแลกเปลี่ยนเพื่อให้บรรล่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ เพื่อจะทำให้กิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มมุ่งไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

บทบาทของภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16-17) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีขององค์การ ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงขององค์การจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ (1) เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ (2) เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์การ (3) ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) มีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ (1) ฝ่ายบริหารระดับสูง (2) ลูกค้า (3) บุคคลภายนอก

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ

3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ

3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิต และผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย การกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่ง

4. การสอนงาน (Coach) ต้องมีเวลาและมีความสามารถที่จะสอนทีมงาน ดังนี้

4.1 ต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

4.2 ช่วยให้ผู้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

4.3 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่ดี

ขึ้น

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team builder) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

5.1 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม

5.3 จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำต้องปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

6.1 การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม

6.2 มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร

6.3 แสดงความจริงใจกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical problem solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง ที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิค โดยมีกิจกรรม 2 ประการ

7.1 ผู้นำควรให้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค

7.2 เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ

8. การประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการ การพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการดังนี้

8.1 หาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก

8.2 มีการพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

8.3 มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมและในวงการอาชีพนั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทอุตม (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลในการบังคับบัญชา ผู้นำจำเป็นต้องมีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว จูงใจ บังคับหรือบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง และทั้งสร้างความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจ
2. กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน ผู้นำจำเป็นต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งใน ด้านงานและในด้านสังคมเป็นอย่างดี รู้จักใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ประสานงานและเป็นสื่อกลาง เพื่อให้ลูกน้องเข้าใจคำสั่งและรับรู้คำสั่งนั้นนำไปปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์กร และสามารถเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม และท่าทีของลูกน้องให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ได้วางไว้
3. การบรรลุจุดประสงค์ ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูงหรือจูงใจ ลูกน้องให้ทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งใจ

สมศักดิ์ ชาวลาภ (2544, หน้า 36) กล่าวว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ที่จะส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ขนาดขององค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
3. บุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม
4. ความสมเหตุสมผลของเป้าหมาย
5. ระดับของการตัดสินใจ

ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories of leadership)

ยุค (Yukl อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรม โรจน์, 2545, หน้า 117) เห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

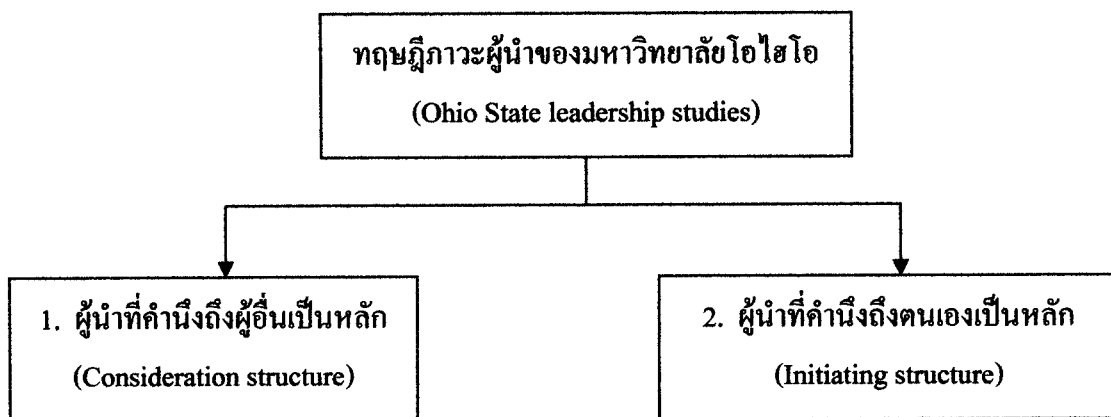
1. สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี

2. มีความไว้วางใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
4. มีความตั้งใจแน่วแน่
5. มีความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี
6. มีความเด็ดขาด
7. มีความไว้วางใจได้
8. มีอิทธิพลเหนือคนอื่น
9. มีความริบคว่น
10. มีความคะยั้นคะยอ
11. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
12. มีความอดกลั้น
13. มีความรับผิดชอบ

เซอร์โต้ (Certo อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรม โรจน์, 2545, หน้า 118) เห็นว่าผู้นำควรจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
 2. เป็นผู้ที่มิ่วฒิกภาวะทางอารมณ์มั่นคง
 3. มีความไว้วางใจได้และมีความทะเยอทะยานต่อความสำเร็จ
 4. มีทักษะในการเข้าสังคมและสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี
 5. มีความต้องการสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม-เศรษฐกิจ
2. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral theories of leadership)

2.1 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ : การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Behavioral theories of leadership : Ohio State studies) ดิวบริน (Dubrin อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 71-72) กล่าวว่าในการศึกษาประสิทธิภาพของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการสำรวจผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะนำมาอธิบายพฤติกรรมของผู้นำ โดยคัดเลือกเฉพาะตัวอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่สำคัญของภาวะผู้นำ การคัดเลือกตัวอย่างมาจากฝ่ายการบริหาร ทั้งทางด้านทหารและพลเรือน จากการวิเคราะห์ผลของการสำรวจชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 แสดงลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ
ที่มา : (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 71)

2.1.1. ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration structure) เป็นผู้นำที่มีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust)

2.1.2 ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure) เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตนเองเป็นหลัก ทั้งยังกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย โดยมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากความพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย โดยเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ

2.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ : การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Behavioral theories of leadership : Michigan State studies) ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 74) กล่าวว่า การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนนี้ จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะพฤติกรรมผู้นำที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกน ขอบเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนก็เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ขบวนการของกลุ่มและการวัดการทำงานของกลุ่ม ศิริพงษ์ เสาภายน (2548, หน้า 131) กล่าวว่าในการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนั้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 ผู้นำที่เน้นผลงาน (Production-Centered Leader) จะเน้นการทำงานและวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ ผู้นำแบบนี้จะกำหนดมาตรฐานของงานอย่างเข้มงวด จัดการงานอย่างรอบคอบ อธิบายวิธีการทำงานเพื่อให้ทำตาม และติดตามนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2.2.2 ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน(Employee-Centered Leader) เน้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำแบบนี้จะสนับสนุนความสัมพันธ์กับพนักงาน การตัดสินใจใช้กลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายไว้สูง และพยายามเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานและคำนึงถึงผู้อื่นเสมอ

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา : ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ประชาธิปไตย และแบบปล่อยปละละเลย (The Iowa studies : Authoritarian, Democratic and Laissez Faire Leadership) ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เศรษฐาน, 2548, หน้า 127-128) ได้ศึกษาผลงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และอธิบายว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดจากผู้นำที่มีพฤติกรรมต่างกันที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีภาวะผู้นำ 3 แบบ แล้วดูผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ในด้านเจตคติและผลที่ได้รับ การแบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 รูปแบบเพื่อพิจารณาวิธีการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ในการทดลองดังนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian Leadership) ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้นำโดยไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดโครงสร้างสถานการณ์ในการทำงานไว้ให้พนักงานอย่างสมบูรณ์แบบ ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างเต็มที่และรับผิดชอบจากการริเริ่มงานจนงานนั้นสำเร็จ

2.3.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำจะกระตุ้นให้มีการอภิปรายกลุ่มและตัดสินใจร่วมกัน พนักงานจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้จะได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

2.3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละ (Laissez Faire Leadership) ผู้นำลักษณะนี้จะให้อิสระแก่พนักงานเต็มที่ แต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยปกติแล้วผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership)

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ : โมเดลสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Contingency theories of leadership : The Fiedler contingency model) ฟีดเลอร์ (Fiedler อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 102-103) ได้พัฒนางานวิจัย โดยการศึกษาโมเดลเชิงสถานการณ์ ด้วยการพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำว่า ให้ความสำคัญกับงานหรือมุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน[Least Preferred Cowoker (LPC) questionnaire] โดยมีประเด็นดังนี้

3.1.1 การวัดรูปแบบของภาวะผู้นำ (Measuring leadership style) : ตารางประเมินการให้ความสำคัญกับงานหรือให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน [The Least Preferred Cowoker (LPC) questionnaire] ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler) ได้จำแนกออกเป็น 3 ประการ คือ

3.1.1.1 การวัดรูปแบบของภาวะผู้นำด้วยความสัมพันธ์-การจูงใจ (Relationship-motivated)

3.1.1.2 การวัดรูปแบบของภาวะผู้นำด้วยงาน-การจูงใจ (Task-motivated)

3.1.1.3 การวัดรูปแบบของภาวะผู้นำด้วยลักษณะเสรีภาพทางสังคม (Socioindependent)

3.1.2 การวัดสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (Measuring the leadership situation) ฟิเดเลอร์ (Fiedler) ได้ให้สาระสำคัญว่าสถานการณ์ทำให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเสนอสถานการณ์ของภาวะผู้นำในรูปของปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ซึ่งสามารถสร้างการเป็นทั้งผู้นำที่เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจ คือ

3.1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงาน (Leader-member relations)

3.1.2.2 โครงสร้างงาน (Task structure)

3.1.2.3 อำนาจของตำแหน่ง (Position power)

3.1.3 การประเมินทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Evaluation of Fiedler's contingency theory) ฟิเดเลอร์ (Fiedler) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำสถานการณ์ที่สามารถทำให้เป็นที่ชื่นชอบและมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูง

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Contingency theories of leadership : Path-goal theory) พัฒนาโดยเฮาส์ (House อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 105 และ 107) ถือว่าเป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถของการจูงใจและการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน พนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน โดยพนักงานจะเชื่อว่า ความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่พึงพอใจ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอว่า หน้าที่การจูงใจเบื้องต้นคือหน้าที่ของผู้นำควรจูงใจด้วยรางวัลที่พนักงานพึงพอใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผ่านเส้นทางเดินไปสู่การแสวงหารางวัล อันเป็นเป้าหมายและกำจัดอุปสรรคที่จะไม่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้มีลักษณะสำคัญ 2 ประการดังนี้

3.2.1 ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ

(Matching the leadership style to the situation) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเน้นว่าผู้นำควรเลือกระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบ (ผู้นำแบบบงการ ผู้นำประเภทให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ) เพื่อให้บรรลุผลในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีกลุ่มของปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ (1) ประเภทของลูกน้องหรือพนักงาน (2) ชนิดของงานที่ทำ

3.2.2 วิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (How the leader influences performance) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการจูงใจและความพอใจ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ : โมเดล วรูม-เยทตัน-จาโก (Contingency theories of leadership : Vroom-Yetton-Jago model) พัฒนาโดย วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 109) ต่อมามีการปรับปรุงโดย วรูมและจาโก (Vroom & Jago) ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังนี้

3.3.1 คุณภาพของการตัดสินใจ (Decision quality)

3.3.2 การยอมรับการตัดสินใจ (Decision acceptance)

3.3.3 การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาพนักงาน (Concern for employee development)

3.3.4 การมุ่งความสำคัญที่เวลา (Concern for time)

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Contingency theories of leadership : Hersey-Blanchard situational leadership theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 107) โดยทฤษฎีนี้จะมุ่งลักษณะของผู้ตาม (Followers) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของสถานการณ์ และเป็นสิ่งที่ตัดสินใจพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยกล่าวว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีความพร้อมในงานใน 2 ลักษณะ คือ (1) มีความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรม และมีทักษะ (2) มีความเต็มใจในการทำงาน ได้แก่ มีความมั่นใจและเต็มใจ

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ : การศึกษาของมหาวิทยาลัย มิชิแกน (Behavioral theories of leadership : Michigan State studies) ซึ่งจะแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ ผู้นำที่เน้นผลงาน และผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน

5. การตัดสินใจ

ความหมาย

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 257) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และการเลือกทางเลือกจากงานเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 272) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้พิจารณาเลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งที่ดีที่สุดหรือเป็นไปได้มากที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง

โรบบินและโคลเตอร์ (Robbins & Coulter อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล, 2547, หน้า 49) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป

ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ (2549, หน้า 99) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

กิบสันและอิวาน เซวิช (Gibson & Ivancevich อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 257) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสาร (information) ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มในองค์การ

รัชนี เจริญมาก (2548, หน้า 21) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าคือ พฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์ในการเลือกทางเลือกจากหลาย ๆ ทาง ที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีคุณภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการเลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งที่ดีที่สุดหรือเป็นไปได้มากที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ เพื่อทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีคุณภาพ

ประเภทของการตัดสินใจ

บาร์นาร์ด (Barnard อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 260) แบ่งการตัดสินใจตามที่มาของเรื่องเพื่อตัดสินใจ 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน (intermediary decisions)
2. การตัดสินใจตามเรื่องที่ได้บังคับบัญชาส่งเรื่องมาให้พิจารณา (appellate decisions)

3. การตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ (creative decisions)

แมสซี (Massie อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 260) แบ่งการตัดสินใจโดยตัวบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว (decision making by individuals)
2. การตัดสินใจโดยกลุ่ม (decision making by groups)

มอร์เฟท (Morphet อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 260) ได้แบ่งการตัดสินใจตามจุดมุ่งหมายเป็น 3 ประการ

1. การตัดสินใจที่เกิดขึ้นประจำ (routinely occurring decisions)
2. การตัดสินใจเพื่อการปรับเปลี่ยน (adaptive decisions)
3. การตัดสินใจเพื่อนวัตกรรมใหม่ (innovative decisions)

กระบวนการตัดสินใจ

โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล, 2547, หน้า 50-51) กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

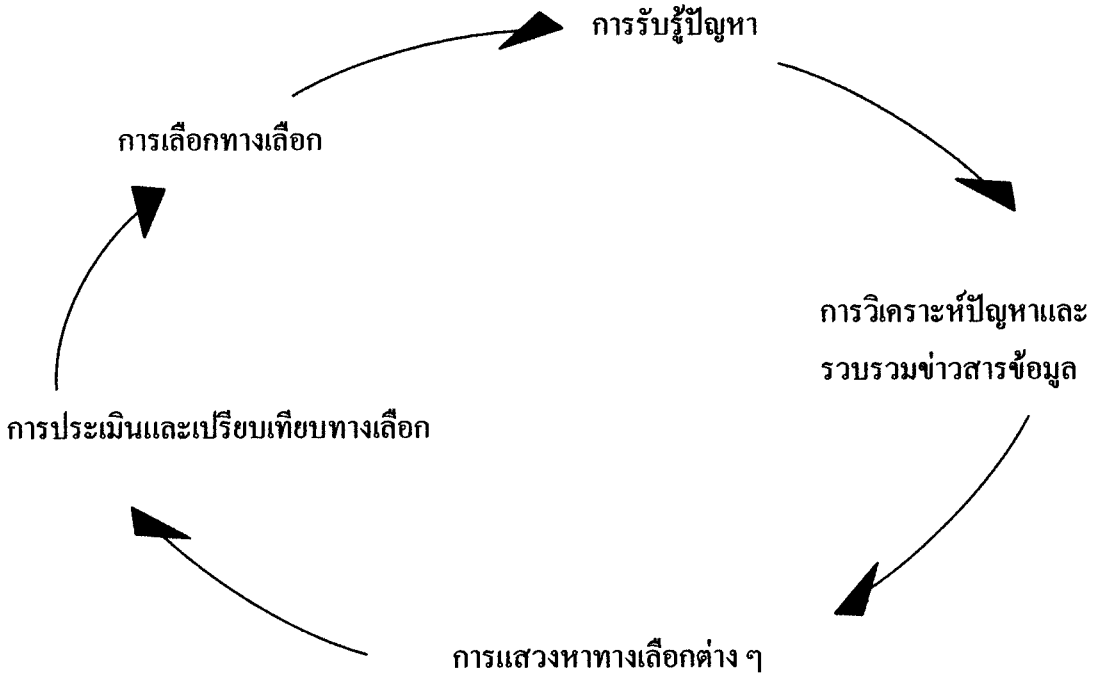
1. ระบุปัญหา (identify a problem)
2. ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ตัดสินใจ (identifying decision criteria)
3. กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น (allocation weights to the criteria)
4. กำหนดทางเลือก (developing alternatives)
5. วิเคราะห์ทางเลือก (analyzing alternatives)
6. เลือกทางเลือก (selecting an alternative)
7. ดำเนินการตามทางเลือก (implementing the alternative)
8. ประเมินผลการตัดสินใจ (evaluating decision effectiveness)

ซงซัย สันตวิงษ์ (2543, หน้า 196) เสนอว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ของการตัดสินใจ มีดังนี้

1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา (identification of problem)
2. การพิจารณาค้นหาทางเลือก (search for alternatives)
3. การประเมินผลทางเลือก (evaluation of alternatives)
4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่นำไปใช้แก้ปัญหา (choice and implementation of alternatives)

alternatives)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 289-290) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยขั้นตอนดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 แสดงขั้นตอนการตัดสินใจ

ที่มา : (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543, หน้า 289)

1. การรับรู้ปัญหาหรือประเด็นเรื่องราวที่ต้องทำการตัดสินใจ
2. การวิเคราะห์ปัญหาและรวบรวมข่าวสารข้อมูล
3. การกำหนดหรือแสวงหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา
4. การประเมินและเปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทาง
5. การเลือกทางเลือกเดียว

ดริคเกอร์ (Drucker citing in Owens, 2004, p. 291) ได้จำแนกขั้นตอนการตัดสินใจดังนี้

1. แยกแยะปัญหา (define the problem)
2. วิเคราะห์ปัญหา (analyze the problem)
3. สร้างทางเลือกที่จะใช้แก้ปัญหา (develop alternative solutions)
4. ตัดสินใจเลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด (decide on the best solutions)
5. ปรับการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินการบรรลุผล (convert decisions into effective action)

ฟลิปโป (Flippo อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 265) เสนอว่าการตัดสินใจมี 5 ขั้นตอนสำคัญคือ

1. การระบุและวิเคราะห์ปัญหา
2. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ
4. เลือกตัดสินใจแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้องหรือที่ดีที่สุด
5. การนำการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004, p. 185) กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจ มี 6 กระบวนการดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา (Identify the Problem)
2. สร้างทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา (Generate Alternatives)
3. ประเมินทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา (Evaluate Alternatives)
4. เลือกทางเลือก (Choose the Alternatives)
5. หาข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจ (Implement the Decision)
6. ประเมินการตัดสินใจ (Evaluate the Decision)

องค์ประกอบของการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544, หน้า 261-262) กล่าวว่า การตัดสินใจมีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา 4 ประการ คือ

1. ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะการตัดสินใจจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ
2. ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ
3. ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้
4. สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ มี 3 ประการ
 - 4.1 สภาพการณ์ที่แน่นอน (certainty)
 - 4.2 สภาพการณ์ที่เสี่ยง (risk)
 - 4.3 สภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน (uncertainty)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

ยูดา รักไทย (อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์และคณะ, 2549, หน้า 107) กล่าวว่าองค์ประกอบหลายอย่างที่มีผลต่อการตัดสินใจ มีดังนี้

1. ลักษณะของการตัดสินใจ
2. เซวน์อารมณ์
3. อคติทางการรับรู้
4. ผลกระทบทางการเมือง

ทฤษฎีการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามวิธีการตัดสินใจ

1. ฮีลด์ (Heald อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 263) ได้จำแนกทฤษฎีการตัดสินใจตามวิธีการตัดสินใจเป็น 3 วิธี คือ

1.1 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยการคาดการณ์ (predictive decision theories) มีการใช้เทคนิคการคาดการณ์และการพยากรณ์ประกอบการตัดสินใจ

1.2 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยพรรณนา (descriptive decision theories) มีการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ ฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องมีการพิสูจน์ทดลองและเห็นจริงจึงจะดำเนินการตัดสินใจได้ บางครั้งเรียกการตัดสินใจแบบนี้ว่าเป็นการตัดสินใจเชิงประจักษ์ หรือการตัดสินใจด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

1.3 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยกำหนดความ (prescriptive decision theories) เป็นทฤษฎีที่คำนึงถึงว่าแนวทางการตัดสินใจ ควรจะเป็นหรือน่าจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้

2. กุลธน ธนาพงศธร (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 263) ได้จำแนกทฤษฎีการตัดสินใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ทฤษฎีการตัดสินใจแบบปทัสถานหรือกำหนดความ (normative/prescriptive decision theory) เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะสำคัญคือ จะคำนึงถึงว่าแนวทางการตัดสินใจ “น่าจะเป็น” หรือ “ควรจะเป็น” เช่นใดจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้ ซึ่งการพิจารณาว่าแนวทางใดเป็นแนวทางที่น่าจะเป็นหรือควรจะเป็นนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณของบุคคลแต่ละคน ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันก็ได้ การใช้ทฤษฎีนี้ตัดสินใจปัญหาใด ๆ จึงมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับมาตรฐานความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซึ่งขาดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเป็นเรื่องกำหนดว่าควรตัดสินใจอย่างไรจึงจะดีที่สุด

2.2 ทฤษฎีการตัดสินใจแบบพรรณนาความหรือพฤติกรรม (descriptive/behavioral decision theory) เป็นทฤษฎีการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ ไม่ว่าจะผลของการตัดสินใจจะเป็นที่ชื่นชอบหรือพึงพอใจของผู้ตัดสินใจหรือไม่ก็ตาม เป็นการตัดสินใจที่หลีกเลี่ยงความรู้สึกและค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีการนำเอาเทคนิคการตัดสินใจสมัยใหม่เข้ามาช่วยเพื่อให้การตัดสินใจมีความถูกต้องและดีที่สุด

ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามบุคคลที่ตัดสินใจ

กิบสันและอิวานเซวิช (Gibson & Ivancevich อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 263) ได้แบ่งการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยคนเดียว (decision by individual) เป็นการตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว จะทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ มักจะใช้ในธุรกิจขนาดย่อมที่มีผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการ และเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับปัญหาและรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงได้ดีกว่า

2. การตัดสินใจโดยกลุ่ม (decision by groups) เป็นการตัดสินใจที่ยึดกลุ่ม ทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นการเน้นการมีส่วนร่วม การสนใจ และความร่วมมือในการตัดสินใจ เมื่อใดก็ตามที่ต้องการความร่วมมือ

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามบุคคลที่ตัดสินใจ ของกิบสันและอิวานเซวิช (Gibson & Ivancevich) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การตัดสินใจโดยคนเดียวและการตัดสินใจโดยกลุ่ม

6. เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความหมาย

เมเยอร์และสโตนฮิล (Mayers & Stonehill, 1993, online) ให้ความหมายของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็น กลยุทธ์ที่แก้ไขเรื่องการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจการตัดสินใจจากรัฐและสำนักงานเขตไปยังโรงเรียน ซึ่งจะมีผู้อำนวยการ ครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นผู้ควบคุมกระบวนการจัดการศึกษา และรับผิดชอบการตัดสินใจในด้านงบประมาณ บุคคลและหลักสูตรของโรงเรียน

อริศรา เล็กสรรเสริญ (2549, หน้า 69) กล่าวว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นการบริหารสถานศึกษา โดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษาได้มีอิสระในการตัดสินใจ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคล่องตัวในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่

ปีเตอร์สัน (Peterson, online) กล่าวว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็น การกระจายอำนาจทางการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรนั้นอาจจะเป็นผู้ถือหุ้นในโรงเรียน ครูและผู้อำนวยการ หรืออาจจะเป็นผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน

โคลเวลล์ (Caldwell, online) ให้ความหมายการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่าเป็นระบบการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ซึ่งจะรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียนด้าน โครงสร้างของเป้าหมาย นโยบาย หลักสูตร กฎเกณฑ์ และความรับผิดชอบ

ลินเดลและเฮนเดริก (Lindelov & Heynderick cited in Cubick, online) กล่าวว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นระบบทางการบริหารของโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญของกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษา

สมานจิตร สุคนทรทรัพย์ และคณะ (ออนไลน์, 2544) กล่าวว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งใช้โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการพัฒนา หรือปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

รุ่ง แก้วแดง (ออนไลน์, 2544) กล่าวว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้มีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร โดยคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน และผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงานไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งจะมีตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน และผู้บริหาร โรงเรียน เป็นผู้ร่วมจัดกระบวนการจัดการศึกษา

หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 154-156 อ้างถึงใน คิเรก วรรณเศียร, ออนไลน์) สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร คัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

รูปแบบการดำเนินงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (ออนไลน์, 2544) กล่าวว่ารูปแบบการดำเนินงานที่สถานศึกษาอาจเลือกใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพร้อมของโรงเรียน และกับขั้นตอนและระดับพัฒนาการในการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนหรือในแต่ละสถานศึกษามี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) นั้นจะเป็นแบบที่เพิ่มความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนและผู้ปกครอง โดยมุ่งเน้นเพื่อให้ผู้รับบริการการศึกษามีความพึงพอใจในการศึกษาที่จัดให้มากที่สุด คณะกรรมการโรงเรียนจึงมีส่วนจำนวนตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

2. รูปแบบที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administrative Control SBM) นั้นคณะกรรมการโรงเรียนที่ตั้งขึ้นจะมีบทบาทเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง คณะกรรมการจะประกอบด้วยตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนนักเรียน (ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) คณะกรรมการมีบทบาทในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหาร แต่อำนาจการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายจะยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

3. รูปแบบโรงเรียนในกำกับของรัฐนั้น จะมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐและมีฐานะเป็นหรือเสมือนเป็นองค์กรนิติบุคคล โรงเรียนดำเนินการของตนเองได้ แบบอิสระ (Deregulation) จากกฎระเบียบที่ใช้บังคับกับโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนสามารถออกกฎระเบียบของตนเองได้โดยเฉพาะ มีความเป็นอิสระในเรื่องการจัดการด้านวิชาการ การเงิน และบุคคล แต่โรงเรียนจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานตามพันธะสัญญา (Charter) หรือตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับหน่วยงานที่มีอำนาจอนุมัติให้เป็นโรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนในกำกับของรัฐนี้มีสถานภาพเป็นองค์กรนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการหรือเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่จะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐ อาจเป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นใหม่หรือเป็นโรงเรียนรัฐบาลหรือเป็นโรงเรียนของเอกชนที่มีอยู่เดิม แล้วปรับให้เป็นโรงเรียนในกำกับของรัฐก็ได้ ผู้ที่เสนอขอจัดอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรของรัฐ หรือเอกชน เช่น ครู ผู้ปกครอง องค์กรบริหารส่วนตำบล มูลนิธิ สมาคม บริษัท ก็ได้ จัดระบบภายในโรงเรียนของตนเองได้อย่างอิสระ แต่ต้องรับผิดชอบต่อผลงานตามเงื่อนไขข้อตกลง คณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณ ควบคุมและกำกับการบริหารงาน การจ้างและเลิกจ้างผู้บริหารโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการโรงเรียน ดูแลการจ้างและเลิกจ้าง การ

บังคับบัญชาครูและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

4. รูปแบบที่เป็นการบริหารโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ตอบสนองรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความพร้อม ก็สามารถจัดการศึกษาเองได้ทุกระดับและทุกประเภทในการจัดการศึกษา จะกระจายอำนาจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาโดยตรง (ไม่ต้องผ่านเขตพื้นที่การศึกษา) ในระดับกระทรวงจะมีหน้าที่และบทบาทสำคัญอยู่ที่การกำหนดนโยบายระดับชาติ กำหนดมาตรฐาน และสนับสนุนงบประมาณบางส่วน แต่งบประมาณส่วนใหญ่สำหรับการดำเนินงานทางการศึกษานั้น จะได้มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เอง การกำหนดคณะกรรมการโรงเรียนก็จะเป็นอำนาจโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ แต่โดยทั่วไปแล้ว ควรจะประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครึ่งหนึ่ง อีกครึ่งหนึ่งมาจากตัวแทนผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการคัดเลือกผู้บริหาร มีอำนาจในการจ้างหรือเลิกจ้างผู้บริหารโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจะมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารโรงเรียน การจ้างและการเลิกจ้าง การบังคับบัญชาครูและบุคลากรในโรงเรียน

5. รูปแบบการดำเนินงานตามแบบการประกอบการของเอกชน ที่ให้เอกชนดำเนินการนั้น เนื่องจากเชื่อว่า เอกชนจะมีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในประเทศที่เน้นรูปแบบเศรษฐกิจเสรีนั้น การส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษานั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องของการแบ่งเบาภาระของรัฐ แต่เป็นหลักการสำคัญของระบบการดำเนินงานแบบเสรี ที่มีการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นการศึกษาทางเลือกที่ผู้ที่ประสงค์จะใช้บริการจะได้รับการประกันคุณภาพ ในการเลือกบริโภค นักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพมีชื่อเสียง ก็มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีและเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม ปกติแล้วเอกชนที่จัดการศึกษาอาจจัดในรูปแบบของบุคคล บริษัท มูลนิธิ องค์กรทางศาสนา ฯลฯ โดยการควบคุมตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน ซึ่งเอกชนผู้จัดที่มีความพร้อมและได้รับการอนุญาตให้จัดการ โรงเรียนได้ สามารถกำหนดระบบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองได้อย่างอิสระ

กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

นิตินทรีย์ ฉันทวงศ์ชนะ (ออนไลน์) กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จให้โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา สามารถใช้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีดังนี้ คือ

1. การสร้างความตระหนัก/ความรู้ความเข้าใจใน SBM
2. การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร
3. การพัฒนาวิชาชีพครู
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การบริหารจัดการที่เป็นระบบ
6. พัฒนาการมีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารหลักสูตร
7. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
8. การมีวิถีคิดและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ
9. การให้รางวัล

ระวีวรรณ โพธิ์วังและคณะ (2548, หน้า 21-22) เสนอว่า หากสถานศึกษาที่จะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ จะต้องดำเนินการในเรื่อง

1. ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารการจัดการ
2. การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน
3. การพัฒนาครู
4. การบริหารจัดการเรื่องนวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ
5. การบริหารทรัพยากร
6. การประกันคุณภาพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

กมล ศิริสูง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นเดียวกับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกรายข้อ

วารสาร สบายใจ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 8 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ขั้นสูง เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้นำทางจริยธรรม ด้านผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านผู้นำทางการประสานความสัมพันธ์ ด้านผู้นำส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำทางการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และประสิทธิผลของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์สูง เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคคลกับประสิทธิผลของการบริหารงานพบว่า เพศชายให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งบริหารให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานทั้ง 4 ด้านมากกว่าครูผู้สอน

วาสนา สามศรีทอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวม คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ยุพา เลิศวิริยะพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการของโรงเรียน คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นเยาวชนปัญญาและคำนึงถึงเอกบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยตรง

ชัชวัฒน์ ตุ่มทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาที่แบบภาวะผู้นำ พบว่า มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก, มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง, และมีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐแตกต่างกัน

จากภาคเอกชนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลผูกพันต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ต่างก็มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐไม่แตกต่างจากภาคเอกชน

สุมาลี เจียมจันทร์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการใช้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมองการณ์ไกล การมุ่งประสงค์ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การวางแผน การ ทำงานเป็นทีม และการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล ตามลำดับ รวมทั้งประสิทธิภาพการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกันซึ่งได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนภาวะผู้นำ กับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

รัชณี เจริญมาก (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า รูปแบบ พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษารูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการตัดสินใจบริหารงานของ สถานศึกษาในงาน 4 ด้านได้แก่(1) การบริหารงานวิชาการ (2) การบริหารงานงบประมาณ (3) การ บริหารงานบุคลากร และ (4) การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้รูปแบบพฤติกรรมที่ 4 มากที่สุดคือให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วให้ผู้บริหารตัดสินใจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เขตพื้นที่ของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา (2.1) ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับรูป แบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบุคลากร ตามลำดับ (2.2) เขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการ บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความ สัมพันธ์กับงานบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานทั่วไปตามลำดับ (2.3) วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน

สมาน ไชยเมืองใจ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกรูปแบบการตัดสินใจ การแก้ปัญหาแบบง (ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาปัญหาโดยผู้บริหารปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วจึงตัดสินใจ) มากที่สุด ใน 6 สถานการณ์ และเลือกรูปแบบการตัดสินใจ การแก้ปัญหาแบบ ข (ตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว) เพียง 1 สถานการณ์ คือ กฎแห่งการความ สับสนของปัญหา สถานการณ์รูปแบบการตัดสินใจแก้ปัญหของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับทฤษฎีการตัดสินใจของ Victor H. Vroom และ Phillip W. Yetton ใน 4 สถานการณ์ คือ กฎ ข้อมูลข่าวสาร กฎแห่งความเชื่อ กฎแห่งการยอมรับ และกฎแห่งความขัดแย้ง แต่กฎแห่งความ ยุติธรรม กฎแห่งความสับสนของปัญหา และกฎแห่งการยอมรับเป็นสำคัญนั้น ไม่สามารถยืนยันได้ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนทร พงษ์ใหญ่ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านการ บริหารทั่วไป ตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรม การบริหาร

ลัดดา ศรีสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารชาย และหญิง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารชาย และหญิง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการ บริหารของผู้บริหารชายและผู้บริหารหญิง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ

และครูสายปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารแตกต่างกัน

ทิพย์ดี เพ็ชรเกลี้ยง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1 พบว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพฤติกรรมด้านการวางแผนที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามสังกัด โรงเรียนภาครัฐและเอกชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เรืองเขต อุดทนต์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการจำแนกตามตำแหน่งและการเปรียบเทียบโดยเขตพื้นที่ โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับงานบริหารทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกด้าน

นพนันท์ พุ่มคุ้ม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการจัดทรัพยากร ด้านการให้รางวัล ด้านกลไกชี้นำทิศทางการทำงาน ด้านความรู้และทักษะ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านภาวะผู้นำ

พรรณิ แดงเครือ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และพฤติกรรมย่อยในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพหรือมุ่งคน และด้านกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของปัจจัยย่อย ที่ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ความไว้วางใจ ความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การประสานงาน การดำเนินงานให้สำเร็จ และความเป็นมิตรที่ดี

สถิต ดวงแก้ว (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดเพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ ทั้งในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในอันดับที่สูงสุด ส่วนด้านการกระจายอำนาจและด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในอันดับรองลงมาตามลำดับ ในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่ในอันดับที่สูงสุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในอันดับรองลงมาตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาลนั้น โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีทิศทางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

อริศรา เล็กสรรเสริญ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีรูปแบบพฤติกรรมการบริหารในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ ด้านการตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน ด้านแรงจูงใจแบบไม่สัมพันธ และด้านการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน มีผลสำเร็จของการดำเนินงานในการบริหาร

สถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ ส่วนรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จทางการบริหาร การศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสถานการณ์ การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน แรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน

งานวิจัยต่างประเทศ

รูธ (Ruhl, 1985, p. 6 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ กลัคดี, 2547, หน้า 81) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผล 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล

บราวน์ (Brown, 1998 อ้างถึงใน อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2549, หน้า 95) ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน (An Evaluation of the Effects of School-Based Management on Perceived Principal and School Effectiveness at a Public Middle School) ใช้วิธีวิจัยแบบเปรียบเทียบก่อนและหลังในกลุ่มเดียว ผู้วิจัยวัดการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามตัวแปรที่กำหนด ก่อนนำการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้บริหาร โรงเรียน เมื่อครบ 1 ปี ทำการวัดซ้ำอีกครั้งหนึ่งแล้วเปรียบเทียบผลการวัดก่อนและหลัง ผลการวิจัยพบว่ามีสหสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับรู้หรือเรียนรู้การบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น และทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

ไอเวอร์สัน (Iverson, 2001 อ้างถึงใน อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2549, หน้า 93) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: A Case Study) ผู้วิจัยทำการศึกษารายกรณีการใช้รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน ประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมือง New York City เป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่ได้เกิดจากภายในโรงเรียนแต่ถูกสั่งการลงมาจากรัฐ โดยในเบื้องต้นโรงเรียนเพียงรับรู้ทำให้โรงเรียนตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ครูใหญ่ของโรงเรียนมีความเข้าใจว่าผู้บริหาร และคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมากขึ้น จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ

บริหาร โรงเรียนเพิ่มขึ้น การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะประสบความสำเร็จต้องปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมในโรงเรียน ต้องออกกฎหมายที่จะทำให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจัง และมี
ธรรมนูญหรือแผนแม่บทในระดับ โรงเรียนอย่างชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Designs) ประเภท Cross-Sectional Designs (ศิริพงษ์ เสาภาชน, 2547, หน้า 106) คือ จะใช้วิธีเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรที่ต้องการศึกษาเพียงครั้งเดียว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยมีอำเภอที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้งหมด 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองมี 60 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 60 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 22 คน 2) อำเภอท่าแซะมี 45 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 45 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 13 คน 3) อำเภอปะทิวมี 35 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 35 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 7 คน รวมประชากรทั้งหมด 140 โรงเรียน ผู้บริหารทั้ง 3 อำเภอ 182 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 140 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 42 คน โดยจำแนกตามอำเภอดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา
เมืองชุมพร	60	82
ท่าแซะ	45	58
ปะทิว	35	42
รวม	140	182

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1970, p. 581 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เศษภายน, 2547, หน้า 46)) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้จำนวนโรงเรียนเป็นจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนจำนวน 104 โรงเรียน และแยกตามแต่ละอำเภอเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนที่จะใช้ในการวิจัย ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองชุมพร	60	45
ท่าแซะ	45	33
ปะทิว	35	26
รวม	140	104

2. ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นสูง (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรตามเขตการปกครองอำเภอต่าง ๆ แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา โดย จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองชุมพร	60	45	82	57
ท่าแซะ	45	33	58	44
ปะทิว	35	26	42	33
รวม	140	104	182	134

ขั้นตอนดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย หนังสือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถาม โดยใช้กรอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5. นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และแก้ไขตามคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.840

7. ผู้วิจัยขอให้ทางมหาวิทยาลัยศรีปทุม ออกหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

8. นำแบบสอบถามไปส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อให้จัดส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และส่งคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

9. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	21	15.67
ชาย	113	84.33
รวม	134	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	35	26.12
สูงกว่าปริญญาตรี	99	73.88
รวม	134	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	3	2.24
10ปี - 20 ปี	29	21.64
สูงกว่า 20 ปี	102	76.12
รวม	134	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.33 มีสถานภาพ

คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.88 และมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.12

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ด้านภาวะผู้นำ

ผู้นำที่เน้นผลงาน	ข้อที่ 1 - ข้อที่ 6
ผู้นำที่เน้นผู้ปฏิบัติงาน	ข้อที่ 7 - ข้อที่ 14

ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจโดยคนเดียว	ข้อที่ 15 - ข้อที่ 17
การตัดสินใจโดยกลุ่ม	ข้อที่ 18 - ข้อที่ 20

ด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การกระจายอำนาจ	ข้อที่ 21 - ข้อที่ 25
การมีส่วนร่วม	ข้อที่ 26 - ข้อที่ 29
การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน	ข้อที่ 30 - ข้อที่ 33
การบริหารตนเอง	ข้อที่ 34 - ข้อที่ 37
การตรวจสอบและถ่วงดุล	ข้อที่ 38 - ข้อที่ 41

แบบสอบถามในการวิจัยตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (วารสาร สายใจ, 2546, หน้า 82)

5	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมในระดับมาก
3	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมในระดับน้อย
1	หมายถึง	แสดงพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ	ข้อที่ 42 - ข้อที่ 52
การบริหารงบประมาณ	ข้อที่ 53 - ข้อที่ 60

การบริหารงานบุคคล

ข้อที่ 61 - ข้อที่ 73

การบริหารทั่วไป

ข้อที่ 74 - ข้อที่ 83

แบบสอบถามในการวิจัยตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (เรื่องเขต อคทนต์, 2548, หน้า 47)

5	หมายถึง	การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การบริหารงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	การบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	การบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของประคอง วรรณสูตร (อ้างถึงใน วรากรณ์ สายใจ, 2546) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความร่วมมือไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 มีหนังสือขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ให้จัดส่งแบบสอบถามไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภายในซองจะบรรจุแบบสอบถามและซองติดแสตมป์เพื่อส่งคืนแบบสอบถามมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science) มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และหาความถี่
2. วิเคราะห์คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 134 คน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลของการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² -change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
b	หมายถึง	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์
Sig	หมายถึง	ระดับของความมีนัยสำคัญ
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – test
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – test
S.E. est	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Std. Error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
PER 1	หมายถึง	คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ
PER 2	หมายถึง	พฤติกรรมการตัดสินใจ
PER 3	หมายถึง	ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
B1	หมายถึง	ด้านการบริหารงานวิชาการ
B2	หมายถึง	ด้านการบริหารงานงบประมาณ
B3	หมายถึง	ด้านการบริหารงานบุคคล
B4	หมายถึง	ด้านการบริหารทั่วไป
BEH	หมายถึง	พฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา	4.261	0.574	มาก
2. ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนในการทำงาน	4.552	0.569	มากที่สุด
3. ท่านชี้แจงจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.500	0.598	มากที่สุด
4. ท่านยึดจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.567	0.527	มากที่สุด
5. ท่านเป็นผู้ประสานให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปในแนวเดียวกัน	4.500	0.585	มากที่สุด
6. ท่านมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของผู้ร่วมงานบางคนอย่างใกล้ชิด	3.313	1.147	ปานกลาง
7. ท่านให้เกียรติ ยกย่องและให้ความสำคัญผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน	4.597	0.550	มากที่สุด
8. ท่านมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานที่ท่านวางใจเท่านั้น	2.149	1.141	น้อย
9. ท่านรับฟังเรื่องต่าง ๆ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	4.433	0.631	มาก
10. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน	4.500	0.585	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
11. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ	4.328	0.733	มาก
12. ท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.455	0.583	มาก
13. ท่านแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า การปฏิบัติงานของพวกเขาจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.381	0.647	มาก
14. ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือกันในเรื่องที่อาจเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.366	0.689	มาก
ระดับโดยรวม	4.207	0.359	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งเจตจำนงหมายของการปฏิบัติงาน คอยประสานงานในการดำเนินงานให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน มีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างใกล้ชิด มอบหมายงาน ให้เกียรติยกย่อง ให้ความสำคัญ และมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านแก้ไขความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก	2.172	1.141	น้อย
2. ท่านตัดสินใจบริหารงานด้วยตนเอง จากข้อมูลที่มีอยู่	2.843	1.089	ปานกลาง
3. ท่านตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรภายในสถานศึกษา โดยใช้ประสบการณ์ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	3.328	1.053	ปานกลาง
4. ท่านปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ภายในสถานศึกษา	4.276	0.730	มาก
5. ท่านให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจดำเนินการ	4.493	0.634	มาก
6. ท่านชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจสั่งการได้อย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.403	0.639	มาก
ระดับโดยรวม	3.586	0.472	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมมาก มีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้ร่วมงานโดยไม่อาศัยความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก เน้นการตัดสินใจโดยให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรึกษา ชูใจ และขอความร่วมมือผู้ร่วมงานในการตัดสินใจ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของคนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.440	0.655	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.336	0.671	มาก
3. ท่านกระตุ้นให้มีการประชาสัมพันธ์ การพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้ได้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสมและมาจากหลายฝ่าย	4.239	0.674	มาก
4. ท่านส่งเสริมให้คณะกรรมการการบริหารงานวิชาการสามารถตัดสินใจพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้	4.306	0.565	มาก
5. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีคณะกรรมการที่มาจากบุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	4.052	0.861	มาก
6. ท่านเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา	4.433	0.688	มาก
7. ท่านส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.209	0.672	มาก
8. ท่านให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมวางแผนการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป และร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.254	0.633	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
9. ท่านส่งเสริมและพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างครูและคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	4.321	0.711	มาก
10. ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.299	0.705	มาก
11. ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.000	0.756	มาก
12. ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.239	0.674	มาก
13. ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนระดมทรัพยากรและทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.224	0.722	มาก
14. ท่านจัดทำระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน	4.164	0.603	มาก
15. ท่านกระตุ้นให้มีการประชาสัมพันธ์กิจการของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนท่านมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.209	0.650	มาก
16. ท่านกระตุ้นให้แต่ละฝ่ายกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ คล่องตัวให้เหมาะสมกับสภาพงานในฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.291	0.635	มาก
17. ท่านจัดระบบและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายและของบุคลากรในสถานศึกษา	4.269	0.627	มาก
18. ท่านจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.418	0.629	มาก
19. ท่านประชาสัมพันธ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสู่สาธารณชน	4.134	0.764	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
20. ท่านเปิด โอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.261	0.745	มาก
21. ท่านจัดทำรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชนและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยกระตุ้นให้มีการประชุมเพื่อ รายงานความสำเร็จในการดำเนินงาน	4.201	0.702	มาก
ระดับโดยรวม	4.252	0.430	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านนำผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน มาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ แผนพัฒนาการศึกษา กำหนด แนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.180	0.635	มาก
2. ท่านวางแผนงานด้านวิชาการ จัดทำร่างระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.340	0.602	มาก
3. ท่านจัดระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมตามความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมการทัศนศึกษา ฝึกการปฏิบัติ รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาคุณธรรมนำความรู้	4.370	0.558	มาก
4. ท่านจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	3.840	0.803	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
5. ท่านจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา	4.370	0.645	มาก
6. ท่านสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.430	0.581	มาก
7. ท่านส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.450	0.595	มาก
8. ท่านจัดระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	4.400	0.627	มาก
9. ท่านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน	4.320	0.632	มาก
10. ท่านส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น	3.760	0.748	มาก
11. ท่านประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสพท. และสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง	4.150	0.699	มาก
ระดับโดยรวม	4.239	0.413	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจ และปฏิบัติการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาในด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
1. ท่านศึกษา วิเคราะห์ความและผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาเพื่อเสนอขอและจัดสรรงบประมาณ	4.310	0.642	มาก
2. ท่านจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน รายงาน ประจำปีการใช้จ่ายงบประมาณและอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและ แผนการใช้จ่ายเงิน	4.380	0.611	มาก
3. ท่านตรวจสอบ รายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอ โอนและเปลี่ยนแปลง มีการติดตาม ประเมินผลการใช้ งบประมาณรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.220	0.690	มาก
4. ท่านวางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.340	0.727	มาก
5. ท่านวางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกัน กับบุคคล หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	4.250	0.657	มาก
6. ท่านพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา พัสดุ	4.190	0.615	มาก
7. ท่านจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ รายละเอียดพัสดุ จัดหาพัสดุตาม ระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการ ควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ จัดทำแผนแนวปฏิบัติหรือระเบียบของ สถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบ	4.190	0.696	มาก
8. ท่านจัดทำบัญชีการเงิน รายงานการรับจ่ายเงินรายได้ รายงาน ทางการเงินและงบการเงินของสถานศึกษา	4.280	0.772	มาก
ระดับโดยรวม	4.272	0.466	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.330	0.669	มาก
2. ท่านดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการหรือดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้าง	3.460	1.236	ปานกลาง
3. ท่านพิจารณาความคิดเห็นความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.490	0.702	มาก
4. ท่านอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด	4.580	0.592	มากที่สุด
5. ท่านลงโทษทางวินัยเมื่อทำผิดกฎ ระเบียบและเสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการไปยังผู้อำนวยการสพท.	2.950	1.389	ปานกลาง
6. ท่านรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย เรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.820	1.370	ปานกลาง
7. ท่านจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และถูกจ้างอย่างเป็นระบบ	4.250	0.750	มาก
8. ท่านดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.450	0.644	มาก
9. ท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินวิทยฐานะ	4.600	0.564	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
10. ท่านติดตาม ประเมินผลงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย และสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามความเหมาะสม	4.510	0.610	มากที่สุด
11. ท่านส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน จรรยาบรรณ มีวินัยในตนเอง	4.600	0.535	มากที่สุด
12. ท่านดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.540	0.621	มากที่สุด
13. ท่านจัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการพัฒนาการศึกษา	4.470	0.584	มาก
ระดับโดยรวม	4.157	0.472	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารทั่วไป

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ท่านจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.360	0.630	มาก
2. ท่านประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา	4.310	0.640	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
3. ท่านศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการวัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา	4.360	0.665	มาก
4. ท่านจัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.360	0.618	มาก
5. ท่านบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงามเสมอ	4.520	0.545	มากที่สุด
6. ท่านกำหนดแผนการรับนักเรียนและประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.460	0.609	มาก
7. ท่านจัดหาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.350	0.738	มาก
8. ท่านติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา	4.400	0.602	มาก
9. ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.400	0.602	มาก
10. ท่านดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.450	0.569	มาก
ระดับโดยรวม	4.397	0.435	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัว ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ และปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ และปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ตัวแปร	เพศ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	PER1	PER2	PER3	B1	B2	B3	B4
เพศ	1.00	-0.02	0.15	0.05	0.14	-0.03	-0.08	-0.06	-0.17	-0.07
ระดับการศึกษา		1.00	0.03	0.15	0.05	0.12	0.08	0.07	0.13	0.06
ประสบการณ์การทำงาน			1.00	-0.05	-0.14	-0.03	-0.05	0.05	-0.07	0.05
PER1				1.00	.30**	.66**	.66**	.57**	.43**	.53**
PER2					1.00	.30**	.24**	0.17	0.15	0.16
PER3						1.00	.89**	.84**	.69**	.79**
B1							1.00	.81	.70**	.77**
B2								1.00	.73*	.80**
B3									1.00	.76**
B4										1.00
BEH	-0.11	0.10	-0.01	0.59**	0.19*	0.85**	0.90**	0.90**	0.91*	0.91**

หมายเหตุ : ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจและปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพของผู้นำในด้านคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจและปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กัน ส่วนการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ , การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การบริหารงานงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ แต่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำและเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่วนบุคลิกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เฉพาะการบริหารงานวิชาการ แต่ไม่สัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณ , การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์นำเสนอดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 -change) ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 - change	S.E. est	ค่า F	Sig
1	PER 3	.854	0.729	0.729	0.211	354.539*	0.000
2	PER 3 , เพศ	.858	0.737	0.008	0.209	3.976*	0.048

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

PER 3 คือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากตารางที่ 13 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัวแปร ดังนี้ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ และปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (PER 3) และเพศ โดยค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 2 จึงถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีตัวแปรพยากรณ์เพียงตัวเดียว คือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจะทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.854 และสามารถอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ร้อยละ 72.9 ($R^2 = 0.729$)

ขั้นที่ 2 มีตัวแปรเพิ่มอีก 1 ตัว คือ เพศ เข้ามาในสมการจะทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.858 และสามารถอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ร้อยละ 73.7 ($R^2 = 0.737$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.037	0.205		5.069*	0.000
PER 3	0.800	0.042	0.851	18.974*	0.000
เพศ	-0.099	0.050	-0.089	-1.994*	0.048

R² ที่ปรับแล้ว เท่ากับ 0.733

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

PER 3 คือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ให้เป็นคงที่ ตัวแปรปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (PER 3) และเพศ มีความสัมพันธ์กับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถให้พยากรณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 73.3 % นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรผันของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 73.3 และสามารถคาดคะเนค่าการบริหารงานได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b)

$$\hat{Y} = 1.037 + 0.800(\text{ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.099(\text{เพศ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta)

$$\hat{Z} = 0.851(\text{ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.089(\text{เพศ})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Designs) ประเภท Cross-Sectional Designs โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 134 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 104 คน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.840

การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 134 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งสิ้น 134 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ซึ่งสถิติที่ใช้ในงานวิจัยมีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และหาความถี่
2. วิเคราะห์คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ เทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน

การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 134 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นชาย 113 คน คิดเป็นร้อยละ 84.33 เป็นหญิง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.88 และมีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.12

2. ข้อมูลด้านคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งแจ่มชัดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน คอยประสานงานในการดำเนินงานให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน มีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างใกล้ชิด มอบหมายงาน ให้เกียรติ ยกย่อง ให้ความสำคัญและมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน

2.2 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมมาก มีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน โดยไม่อาศัยความคิดของตนเองเป็นหลัก เน้นการตัดสินใจโดยให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรึกษา ขุนใจและขอความร่วมมือผู้ร่วมงานในการตัดสินใจ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจ และปฏิบัติการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จะเอาใจใส่ หรือให้ความสนใจและปฏิบัติการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบางประการและปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจและปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจและปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กัน

3.4 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ , การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การบริหารงานงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ แต่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำและเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่วนบุคลิกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เฉพาะการบริหารงานวิชาการ แต่ไม่สัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณ , การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (PER3) และเพศ (Sex) โดยทั้ง 2 ปัจจัยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.858 และสามารถอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ร้อยละ 73.7 ($R^2 = 0.737$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

4.1 สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.037 + 0.800(\text{ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.099(\text{เพศ})$$

จากสมการจะพบว่า ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (PER3) มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.800) ส่วนปัจจัยด้านเพศ (Sex) มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษารองลงมา

4.2 สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.851(\text{ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน}) - 0.089(\text{เพศ})$$

จากสมการถดถอยมาตรฐานพบว่า ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (PER3) มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.851) ส่วนปัจจัยด้านเพศ (Sex) มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษารองลงมา

อภิปรายผล

1. เพศ จากสมการพยากรณ์ เพศที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาคือ เพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับคำกล่าวของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 68-71 อ้างถึงใน จีรวรรณ พัฒนภักดี, 2550, หน้า 84) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน เพศและวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จีรวรรณ พัฒนภักดี (2550, หน้า 84) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการทำงานของข้าราชการครู และได้พบว่าเพศหญิง เป็นตัวแปรหนึ่งในหลายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้หญิง ซึ่งมักจะมีบุคลิกภาพที่ใจดี มีเมตตา อ่อนโยน ให้ความสำคัญกับตนเอง ตรงจุดนี้อาจทำให้ครูผู้ได้บังคับบัญชากล้าที่จะเข้ามาปรึกษาหารือในเรื่องปัญหาในการดำเนินงานการเรียนการสอนมากกว่าผู้บริหารที่เป็นชาย ทำให้ผลจากการวิจัยในสมการพยากรณ์จึงออกมาว่าเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน

2. ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในตัวปัญหาของการปฏิบัติงานขณะนั้น ๆ หรือความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาหรือบริหารงานในด้านต่าง ๆ มากกว่าความรู้ในหนังสือหรือที่เรียนมาหรือประสบการณ์ที่ทำงานมายาวนาน แต่ไม่เคยปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ และสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ตรงกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สายใจ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน สุมาลี เจียมจันทร์ (2548, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการใช้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมองการณ์ไกล การมุ่งประสงค์ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การวางแผนการทำงานเป็นทีมและการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลตามลำดับ รวมทั้งประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ยุพา เลิศวิริยะพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นเยาวชนปัญญาและคำนึงถึงเอกบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง หรือ वासना สามศรีทอง (2546, บทคัดย่อ) ที่มีผลงานวิจัยออกมาว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวม คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แม้กระทั่ง พัทศรีสร สิริบุญภัก (2548, หน้า 116) ก็ได้ผลวิจัยที่ศึกษาออกมาว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ซึ่งจากผลงานวิจัยที่กล่าวมานั้นพบว่า ภาวะผู้นำจะมีความสัมพันธ์ทั้งการดำเนินงานหรือประสิทธิผลของการบริหารงาน ซึ่งตรงกับคำกล่าวของสมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การต่าง ๆ เพราะถือว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการสำหรับการปฏิบัติ และภาวะผู้นำยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้น ในทำนองเดียวกันนั้นเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard อ้างถึงใน พัทศรีสร สิริบุญภัก, 2548, หน้า 116) ก็กล่าวอีกว่าผู้นำที่มีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างสูงที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้นำเองก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความสอดคล้องกันด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จำเป็นที่จะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นเสาหลักขององค์กร โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงทำให้ผลงานวิจัยออกมาว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการบริหารงาน

4. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมทำให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมมาก และสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการเท่านั้น จึงไม่ตรงกับสมมติฐานแต่

สอดคล้อง ผลงานวิจัยที่สอดคล้องในทำนองการใช้การตัดสินใจในการบริหารงานเช่น สมปอง พิริยนนทกุล (2551, หน้า 72-74) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยทุกครั้ง ส่วนการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไปนั้น ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกือบทุกครั้ง ส่วนสมาน ไชยเมืองใจ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกรูปแบบการตัดสินใจการแก้ปัญหาแบบง (ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาปัญหา โดยผู้บริหารปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วจึงตัดสินใจ) มากที่สุด หรือสมคิด มิตรพย์ก่อง (2545, หน้า 51) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าภาพการตัดสินใจโดยรวมจะเป็นการตัดสินใจโดยปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง และพีรพงศ์ คาราไทย (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 12 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยการใช้ข้อมูลของตนเองและข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว และด้านการผลิตและบริการ ส่วนการที่ผลการวิจัยออกมาว่า การตัดสินใจมีความสัมพันธ์เฉพาะการบริหารงานวิชาการ แต่ไม่สัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณ, การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารงานวิชาการมากกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ เพราะตัวครูสามารถเข้าใจการดำเนินการสอน และเข้าใจในการบริหารงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง โดยจากการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูจะเข้าใจถึงสภาพปัญหาและความต้องการแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนในด้านวิชาการ จึงทำให้ผู้บริหารต้องการครูเข้ามาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ สร้างตัวเลือก คิดถึงชี้แนะ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น แต่ถ้าหากผู้บริหารเลือกการตัดสินใจโดยคนเดียวนั้น ก็อาจทำให้เจอปัญหาเพียงภาพรวม มองไม่เห็นปัญหาที่เป็นแก่นแท้ของความจริง เพราะผู้บริหารเองก็ไม่ได้ไปดำเนินการสอนด้วยตัวเอง อาจทำให้มองข้ามปัญหาจุดเล็ก ๆ ที่สำคัญไปได้ หรืออาจจะเป็นเพราะว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานบริหารในด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปนั้น เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ทางกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ผลการวิจัยจึงออกมาว่าการตัดสินใจไม่สัมพันธ์ต่อการการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

5. ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งมีงานวิจัยที่กล่าวถึงการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ดังงานวิจัยของ นพพันธ์ พุ่มกุ่ม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนสุวิทย์ จันทร์ทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนไพศาล เลาหะโชติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติจริงและความคาดหวังตามองค์ประกอบความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารและครู โรงเรียนในมูลนิธิชาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า การปฏิบัติจริงเกี่ยวกับองค์ประกอบความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้าน ยกเว้นด้านการให้รางวัลและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง หรือเกรซ แมรี คอนเดอ โร (Drace Marie Dondero) อ้างถึงใน สุวิทย์ จันทร์ทอง 2548, หน้า 80) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน (School Based- Management , teacher s Decisional Participation Level, School Effectiveness, and Job Satisfaction) ในเขตพื้นที่การศึกษา Cleveland รัฐ Ohio ซึ่งเป็นโรงเรียนในการนำร่องการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร กลุ่มครูที่เป็นคณะทำงานและมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน ซึ่งผลการวิจัยที่กล่าวมานั้น สอดคล้องกับเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่อุทัย บุญประเสริฐ (2544, หน้า 1-2) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบฐานโรงเรียน (School-based Management) นี้ เป็นรูปแบบการบริหาร (Management Model) ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลาง หรือจากเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนในแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจของโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร การเงินการงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ฯลฯ

โดยแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ตรงกับแนวปฏิบัติทางการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนนโยบายของชาติในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสาระสำคัญใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, หน้า 27) ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับ อุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แทรกซึมอยู่ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นผลการวิจัยจึงออกมาว่า เทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพ เขต 1 ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับสูง

1. หน่วยงานระดับสูงควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านอื่น ๆ ไปยังสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การอนุมัติตำแหน่งข้าราชการครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา แทนการรออนุมัติจากหน่วยงานระดับสูง ซึ่งในการดำเนินการขออนุมัติตำแหน่งนั้นมีความล่าช้า ทำให้ระบบการจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพเพราะขาดบุคลากรในการดำเนินการสอน

2. หน่วยงานระดับสูงควรมีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาไปยังตัวแทนชุมชน

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจไปแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน และควรจะให้ครูเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในการบริหารงานด้านอื่น ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาทิศทางในการบริหารงานภายในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับทัศนคติในด้านภาวะผู้นำ อย่าเลือกใช้เลือกเป็นตามลักษณะผู้นำด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณลักษณะหรือปัจจัยที่คาดว่าจะสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น ขนาดโรงเรียน เงินเดือนค่าตอบแทน แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา หรือเทคนิคการบริหารงานในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เพื่อคว้าปัจจัยใจใดอีกบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยนั้นจะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผ่านการประเมินจากสมศ. และการดำเนินการเรียนการสอนแก่นักเรียนก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

บรรณานุกรม

- กมล ศิริสง. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เกรียงศักดิ์ อัจฉลภ. (2546). **พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิรวรรณ พัฒนภักดี. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. (2548). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดิเรก วรณเศียร. (ม.ป.ป.). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm10.pdf> [2007, September 19].
- เดือนใจ เกษณียบุตร. (2546). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดคำหนักใต้ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพย์บดี เพ็ชรเกลี้ยง. (2548). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจรัลเกษม.

- ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ. (2549). *การคิดและการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทิพวรรณ ลิ้มสมบัติอนันต์. (2542). *ศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นพรัตน์ พุ่มคุ้ม. (2549). *ปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นพภัศสร โกสินทรจิตต์. *ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยนา วงศ์จรธยา. (2541). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิตกรณ ฉันทวงศ์ชนะ. (ม.ป.ป.). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ ?* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:http://www.krumpai.net/sbm_nitigorn.doc [2007, September 19].
- ประจวบ พลอยละออง. (2548). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระเบียง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม บุตรแขก. (2546). *ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎับัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). **การบริหารงานวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- พรรณณี แดงเครือ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พักตร์สร สิริบุญยกต์. (2548). **คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิรพงษ์ คาราไทย. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล เลาหะโชติ. (2546). **การปฏิบัติจริงและความคาดหวังตามองค์ประกอบความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารและครูโรงเรียนในมูลนิธิชาวอเมริกันแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). **องค์การและการจัดการงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน.
- _____. (2544). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุทธชัย รอบรู้. (2546). **การบริหารโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุพา เลิศวิริยะพงศ์. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รจนา ไชยโกฏี. (2548). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ร้อยบิ้นส์, สตีเฟน พี., และ โคลเตอร์, มารี. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- ระวีวรรณ โพธิ์วัง และคณะ. (2548). *หลักการจัดการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัชณี เจริญมาก. (2548). *รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (ม.ป.ป.). *สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวน 30,010 แห่ง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.onesqa.or.th/upload/195/FileUpload/1398_2097.pdf [2007, October 22].
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (ม.ป.ป.). *ความเป็นมา* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.onesqa.or.th/th/about/onesqa.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=> [2007, October 22].
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *School – Based Management* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm3.pdf> [2007, September 19].
- เรืองเขต อุดทนต์. (2548). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลัดดา ศรีสุวรรณ. (2547). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารชายและหญิง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลในจังหวัดลพบุรี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ สายใจ. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

- วาสนา สามศรีทอง. (2546). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2547). **อธิบายศัพท์การบริหารจัดการสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริพงษ์ เสภาภาน, พ.ด.ท. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- _____. (2547). **การวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- สถิต ดวงแก้ว. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ และคณะ. (2544). **การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบบริหารโดยใช้ฐานโรงเรียน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm4.htm> [2007, September 19].
- สมชาย จินตณพินธ์. (2546). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมปอง พิริยนนทกุล. (2551). **การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด มีทรัพย์ทอง. (2545). **การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมพิศ ไข่เฮ็ง. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมาน ไชยเมืองใจ. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สันติธร ยิ้มละมัย. (2540). **กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักนิติการ, ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2548). **รวมกฎหมายเพื่อการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย).
- สุนทร คชสิงห์. (2548). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร พงษ์ใหญ่. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุชีระ จัตตุรงค์. (2545). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมาลี เข็มจันทร์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิทย์ จันทร์ทอง. (2548). **การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2549). **พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). **การบริหารและการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm1.pdf> [2007, September 19].

- Caldwell, Brian J. (n.d.). *School-Based Management* (Online). Available:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001410/141025e.pdf> [2007, October 18].
- Hanson, Ernest M. (2003). *Educational Administration in Education* (5th ed).
New York: Pearson Education.
- Kubick, Kathleen (n.d.). *School-Based Management* (Online). Available:
<http://www.ericdigests.org/pre-9210/based.htm> [2007, October 18].
- Myers, Dorothy, & Stonehill, Robert. (1993). *School-Based Management* (Online). Available:
<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/baseman.html> [2007, October 18].
- Owens, Robert G. (2004). *Organization Behavior in Education* (4th ed). New York: Pearson
Education.
- Peterson, David (n.d.). *School-Based Management and Student Performance* (Online).
Available: <http://ericae.net/db/edo/ED336845.htm> [2007, October 18].
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (2004). *Educational Administration*. New York:
Pearson Education.
- Yukl, Gary. (2002). *Leadership in Organizations* (5th ed.). New Jersey :
Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ที่ มศป. (บว.) 078/2551

31 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง “คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1”

ด้วยนางสาวกรชวัล หุนตระณี รหัสนักศึกษา 49501862 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ ดร.จันทราณี สงวนนาม

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ที่ มศป. (บว.) 100/2551

22 เมษายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง “คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1”

ด้วยนางสาวกรชวัล หุนตระกูล รหัสนักศึกษา 49501862 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1” เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.จันทราณี สงวนนาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนด จึงใคร่ขออนุญาตให้นางสาวกรชวัล หุนตระกูล ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ดันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

(สำเนา)



ที่ ศธ 04041/3142

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1
ถนนเอเชีย อำเภอเมืองชุมพร 86190

21 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกรชวัล หุนตระณี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
 วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 “ คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ” เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์กรอกข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารการจั
 การศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิษุทธา โชคคณาพิทักษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 1 ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

กลุ่มอำนาจการ

โทร. 0-7757-6714 ต่อ 0

โทรสาร 0-7757-6714 ต่อ 29

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ นายเกรียงศักดิ์ เกาพะวัฒน์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดวังไผ่
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดวังไผ่

2. ชื่อ นางสาวพนอ ทิพย์พิมลรัตน์
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

3. ชื่อ นายทองพูน เปี่ยมยา
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคอสน
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคอสน

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

**คุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะบางประการและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนท่าน ไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงานให้เหมาะสม

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็น

ฐาน

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 ฉบับ

3.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนท่านละ 1 ฉบับ

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้ในการวิจัยเท่านั้น

5. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านและขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 30 กรกฎาคม 2551 โดยส่งคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกรชวัล หุนตระกูล

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจง

ตอนที่ 1

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

ตอนที่ 2

กรุณาพิจารณาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านเทคนิคการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | แสดงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | แสดงพฤติกรรมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | แสดงพฤติกรรมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | แสดงพฤติกรรมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | แสดงพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3

กรุณาพิจารณาพฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษาของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามระดับการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

 หญิง ชาย

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 10 ปี 10 ปี - 20 ปี สูงกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจและด้านเทคนิคการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา					
2.	ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนในการทำงาน					
3.	ท่านชี้แจงจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
4.	ท่านยึดจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
5.	ท่านเป็นผู้ประสานให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปในแนวเดียวกัน					
6.	ท่านมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของผู้ร่วมงานบางคนอย่างใกล้ชิด					
7.	ท่านให้เกิดระบือ ขก่องและให้ความสำคัญผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน					
8.	ท่านมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานที่ท่านวางใจเท่านั้น					
9.	ท่านรับฟังเรื่องต่าง ๆ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
10.	ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน					
11.	ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ					
12.	ท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
13.	ท่านแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า การปฏิบัติงานของพวกเขาจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
14.	ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือกันในเรื่องที่อาจเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
15.	ท่านแก้ไขความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก					
16.	ท่านตัดสินใจบริหารงานด้วยตนเอง จากข้อมูลที่มีอยู่					
17.	ท่านตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรภายในสถานศึกษา โดยใช้ประสบการณ์ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา					
18.	ท่านปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ภายในสถานศึกษา					
19.	ท่านให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจดำเนินการ					
20.	ท่านชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจสั่งการได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
21.	ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
22.	ท่านส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
23.	ท่านกระตุ้นให้มีการประชาสัมพันธ์ การพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้ได้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสมและมาจากหลายฝ่าย					
24.	ท่านส่งเสริมให้คณะกรรมการการบริหารงานวิชาการ สามารถตัดสินใจพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้					
25.	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีคณะกรรมการที่มาจากบุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
26.	ท่านเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา					

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
27.	ท่านส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
28.	ท่านให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมวางแผนการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป และร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา					
29.	ท่านส่งเสริมและพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างครูและคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ					
30.	ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
31.	ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
32.	ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
33.	ท่านให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนระดมทรัพยากรและทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
34.	ท่านจัดทำระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน					
35.	ท่านกระตุ้นให้มีการประชาสัมพันธ์กิจการของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนท่านมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5	4	3	2	1
36.	ท่านกระตุ้นให้แต่ละฝ่ายกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ คล่องตัวให้เหมาะสมกับสภาพงานในฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ					
37.	ท่านจัดระบบและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายและของบุคลากรในสถานศึกษา					
38.	ท่านจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
39.	ท่านประชาสัมพันธ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสู่สาธารณชน					
40.	ท่านเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา					
41.	ท่านจัดทำรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยกระตุ้นให้มีการประชุมเพื่อรายงานความสำเร็จในการดำเนินงาน					

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
42.	ท่านนำผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน มาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ แผนพัฒนาการศึกษา กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
43.	ท่านวางแผนงานด้านวิชาการ จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					

ลำดับที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
44.	ท่านจัดระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมการทัศนศึกษา ฝึกการปฏิบัติ รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาคุณธรรมนำความรู้					
45.	ท่านจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม					
46.	ท่านจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา					
47.	ท่านสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ผลัดและใช้สื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน					
48.	ท่านส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
49.	ท่านจัดระบบงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา					
50.	ท่านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน					
51.	ท่านส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น					
52.	ท่านประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับ สพท.และสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง					
53.	ท่านศึกษา วิเคราะห์ความและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเสนอขอและจัดสรรงบประมาณ					
54.	ท่านจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน รายงานประจำปีการใช้จ่ายงบประมาณและอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน					

ลำดับที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
55.	ท่านตรวจสอบ รายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและเปลี่ยนแปลง มีการติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างต่อเนื่อง					
56.	ท่านวางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา					
57.	ท่านวางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร ร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
58.	ท่านพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
59.	ท่านจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ รายละเอียดพัสดุ จัดหาพัสดุ ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดทำแผนแนวปฏิบัติหรือ ระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ ขัดต่อกฎหมายและระเบียบ					
60.	ท่านจัดทำบัญชีการเงิน รายงานการรับจ่ายเงินรายได้ รายงาน ทางการเงินและงบการเงินของสถานศึกษา					
61.	ท่านวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
62.	ท่านดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับ ราชการหรือดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้าง					
63.	ท่านพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
64.	ท่านอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด					

ลำดับที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
65.	ท่านลงโทษทางวินัยเมื่อทำผิดกฎระเบียบและเสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการไปยังผู้อำนวยการสพท.					
66.	ท่านรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย เรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
67.	ท่านจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างอย่างเป็นระบบ					
68.	ท่านดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
69.	ท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินวิทยฐานะ					
70.	ท่านติดตาม ประเมินผลงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย และสร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามความเหมาะสม					
71.	ท่านส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน จรรยาบรรณ มีวินัยในตนเอง					
72.	ท่านดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
73.	ท่านจัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา					
74.	ท่านจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
75.	ท่านประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา					

ลำดับที่	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
76.	ทำนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการวัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาดมกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา					
77.	ทำนจัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
78.	ทำนบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงามเสมอ					
79.	ทำนกำหนดแผนการรับนักเรียนและประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา					
80.	ทำนจัดหาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					
81.	ทำนติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา					
82.	ทำนให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
83.	ทำนดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม
นางสาวกรชวัล หุนตระณี
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นางสาวกรชวัล หุนตระณี

วัน เดือน ปีเกิด

20 เมษายน 2524

สถานที่เกิด

จังหวัดชุมพร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2546

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2551

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประสบการณ์ในการทำงาน

ครูอัตราจ้างประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

โรงเรียนเมืองชุมพรวิทยา พ.ศ. 2548

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

124/5 หมู่ 1 ซอยปรมินทรมรรคา 18 ตำบลบางหมาก

อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86000