



ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

นิสริน เทพลักษณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



**The relationship between Leadership Styles and
The Administration of Schools Administrators under
Narathiwat Primary Educational
Service area office**

NISRIN THEPLUK

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education**

Field in Educational Administration

Graduate School

Yala Rajabhat University

2013

ชื่อเรื่องการวิจัย (ภาษาไทย)

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

ชื่อเรื่องการวิจัย (ภาษาอังกฤษ)

The Relationship between Leadership Styles and The
Administration of Schools Administrators under
Narathiwat Primary Educational Service Area Office

ชื่อผู้ทำการวิจัย

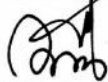
นิสริน เทพลักษณ์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

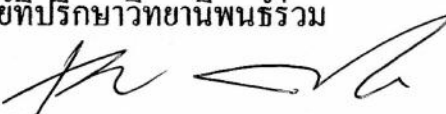


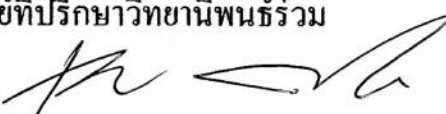
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน)

(ค.สพ.ดร. อุดม)

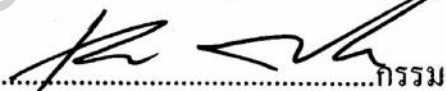
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน)

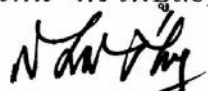
(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์)

.....กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ

(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์)

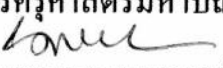


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา)

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกสรี ถัดเล็ก)

วันที่ ๒๒ เดือน ๑๑ พ.ศ. ๒๕๖๗

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นิสริน เทพลักษณ์

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | กรรมการ |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส (2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,587 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบผู้นำพบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ

Abstract

Thesis Title	The relationship between Leadership Styles and The Administration of Schools Administrators under Narathiwat Primary Educational Service area office
Researcher	Nisrin Thepluk
Degree sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2013

Thesis advisors

1. Assistant professor Dr. Jarunee Kao-ian Chairperson
2. Dr. Naowarat Treepaiboon Committee
3. Assistant professor Somsak Dandecha Committee

This study aimed to examine (1) the level of leadership styles of the school administrators under Narathiwat primary educational service area office (2) the level of administration of the school administrators under Narathiwat primary educational service area office (3) the relationship between leadership style and the management of school administrators under Narathiwat primary educational service area office.

The population in this research includes teachers under the Primary Education Service Area Narathiwat office. Academic year 2556 Number 4,587 people determine the sample size using the formula of Yamane. then a sample of 368 patients using stratified random and a Simple Random Sampling

The analysis revealed that

1. level of leadership styles of school administrators under Narathiwat primary educational service area office overall are at high level. When considered each style of leadership found that related and integrated leadership scored at high level, meanwhile separated and dedicated leadership styles scored moderate
2. The finding indicated the high level of administration of overall school administrators under Narathiwat primary educational service area office

3. The relationship between leadership styles and the school administrators under Narathiwat primary educational service area office were generally appear to be positively correlated but non-statistically significant. The analysis showed moderate statistical relationship for related and integrated leadership with the effectiveness. However, the result indicated non-statistical relationship between dedicated and separated leadership with the effectiveness.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ กรุณาตรวจสอบแก้ไข เสนอแนะและติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะข้อมูลทางด้านวิชาการงานวิจัยสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไข การทำเครื่องมือการวิจัยและสถานศึกษาที่อนุเคราะห์ให้มีการทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือการวิจัยจนเครื่องมือการวิจัยเสร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เจ้าหน้าที ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูในจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณพ่ออารีสิน และคุณแม่รุ่งระนิง เทพลักษณ์ ตลอดจนบรรดากลุ่มเพื่อนร่วมงานและกลุ่มเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

นิสรีน เทพลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	7
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	8
3.1 ตัวแปรทั่วไป.....	8
3.2 ตัวแปรต้น.....	9
3.3 ตัวแปรตาม.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร.....	14
2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำ.....	27
3. ทฤษฎีผู้นำที่เกี่ยวข้องในการวิจัย.....	41
4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
1. งานวิจัยในประเทศ.....	58
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)	
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	62
	สมมติฐานการวิจัย.....	63
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	ประชากร.....	64
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
	1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	68
	2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	69
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	2.1 สถิติที่ใช้ในการคุณภาพของเครื่องมือ.....	71
	2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
	แผนปฏิบัติการวิจัย.....	73
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการวิจัย.....	104
	อภิปรายผล.....	107
	ข้อเสนอแนะ.....	110
	1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	110
	2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	111
	บรรณานุกรม.....	112

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....	123
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	147
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	149
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	153
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	159
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	162

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	มาตรฐานความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา.....	18
2	การเปรียบเทียบของประสิทธิผลตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม.....	47
3	เปรียบเทียบลักษณะของรูปแบบการบริหารพื้นฐานของReddin.....	48
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพื้นที่การศึกษา.....	65
5	การเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำแนกตามอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่.....	65
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	66
7	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	67
8	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3.....	68
9	แผนปฏิบัติการทำวิทยานิพนธ์.....	73
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ใน การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่	75
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม.....	77
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	78
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน.....	80
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านผู้นำแบบมุ่ง สัมพันธ.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านผู้นำแบบมุ่งประสาน.....	84
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน.....	86
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	87
18	ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	90
19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานบุคคล.....	93
20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	95
21	ความความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.....	98

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนภูมิแสดงมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา.....	17
2	มิติผู้นำตามแนวความคิดของ Reddin.....	43
3	แสดงรูปแบบการบริหารตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin.....	45
4	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่มีจิตคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัยเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2504 ความตอนหนึ่งว่า “ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุกๆด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นจะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถดำรงรักษาความเจริญ มั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้โดยตลอด” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540 : 17; อ้างถึงใน จรูณี แก้วเอียน, 2553 : 2) พระบรมราโชวาทนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะมาถึงและถ้าจัดการศึกษาให้แก่คนในชาติไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย (ภานุวัฒน์ รัตยาภาส, 2538 : 36)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีภารกิจในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็ก เยาวชนและบุคคลทั่วไปของสังคมหรือชุมชนที่มาขอรับบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในมาตราที่ 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” จะเห็นได้ว่าภารกิจของสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 74)

ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา และเป็นดวงประทีปของผู้ร่วมงานโดยเฉพาะเป็นนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการ มีเหตุผลและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งมองเห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำ ในการปฏิบัติงานในรูปของการบูรณาการทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ของสังคมโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ระบบการพัฒนาคัดแต่ละหน่วยงานควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาให้คนกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไปทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาชาติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (บัญชา อึ้งสกุล, 2545: 15)

แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารโรงเรียนไม่อาจทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้ลำพังเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงาน กระบวนการและการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการนำคน และจงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย นั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) และพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่องานทุกอย่าง จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรินดา ตอหะ, 2555: 2)

ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 เป็นฉบับที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร และจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปมากขึ้น และดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษา รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในระดับมากที่สุดด้าน ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นการสนับสนุนประเด็นที่ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษา ปัจจุบันพบว่าพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหาร จัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดเจนจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ วิเคราะห์และแก้ปัญหาเองไม่เป็น ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารบางคนขาดความสามารถใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์และ ประเมินผู้ร่วมงานได้รวมถึงการกำกับดูแลทำไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับชุมชนยังทำได้ น้อย เหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นการยากที่จะสามารถนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญของผู้ร่วมงานและจะเป็นผลทำ ให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้ เปลี่ยนลักษณะของผู้ร่วมงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์การประสบ ความสำเร็จได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : ก-ค)

ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (2555-2558) ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส มีปัญหาในการบริหารงานในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ทำให้เกิด ความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้การบูรณาการแผนกล ยุทธ์ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน ครูยังไม่ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนเนื่องจากขาดความรู้และ งบประมาณ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, 2555: 19-20) ผู้บริหาร สถานศึกษาบางตำแหน่งว่างในระยะเวลา บางส่วนมีการติดตาม ควบคุม กำกับกับการบริหารงานน้อย บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้ บรรลุผลตามมาตรฐานของหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนขาดการแสวงหาความรู้ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและบางส่วนยังขาดจิตสาธารณะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่านิยมระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมส่งผลต่อการสร้างระบบคุณธรรมและขวัญกำลังใจใน การทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2, 2555 : 14) บุคลากรไม่ เพียงพอกับปริมาณงานตามโครงสร้างและมาตรฐานตำแหน่ง ขาดความรู้ความเข้าใจในการ

ดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขาดความเข้าใจเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดที่ชัดเจน และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ด้าน ICT เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3, 2555 : 17)

ด้านการบริหารการเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับงบประมาณจำกัด ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ สถานศึกษาได้รับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามสภาพจริงของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, 2555 : 21) ระบบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะและความสามารถเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ระบบการนิเทศติดตามควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ต่อเนื่องจึงทำให้ระบบการบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2, 2555 : 15) โรงเรียนหลายโรงปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุไม่เป็นไปตามกฎหมายส่งผลให้การดำเนินงานตามโครงการล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3, 2555 : 18)

ด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่เป็นรูปธรรมและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย การพัฒนาโรงเรียนที่เป็นต้นแบบหรือแกนนำประเภทต่างๆ ยังขาดระบบขาดการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่มีผลงานที่เป็นรูปธรรม ขาดแหล่งเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังมีน้อย การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการไม่สมบูรณ์ สืบเนื่องจากขาดความตระหนักและทักษะในการจัดการ นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย การติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการจัดระบบที่ดีและการสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1, 2555: 22) สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารยาวมีขั้นตอนมากทำให้การบริการล่าช้าการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่มีการทำอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2, 2555: 16)

ด้านการบริหารวิชาการ ผู้เรียนขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ นักเรียนอ่านเขียนไม่ได้ มีค่อนข้างมาก ให้ผลส่งให้คะแนนเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินภายในในระดับพอใช้มีจำนวนมาก นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษยังไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตาม

ศักยภาพ การจัดการศึกษาให้เด็กในวัยเรียนยังไม่ครบทุกคนเพราะยังมีเด็กออกกลางคันสูงและเด็กพิการยังไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้ทั่วถึง โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีอยู่ในสภาพเก่า เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่สามารถรองรับโปรแกรมที่ทันสมัยได้ เป็นต้น การใช้วัสดุอุปกรณ์ยังไม่มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าสืบเนื่องจากขาดการบริหารจัดการที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2555: 22) ขาดการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการนิเทศติดตามประเมินผลและนิเทศการศึกษา โครงการมีมากเกินความจำเป็นส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ขาดการบูรณาการ โครงการที่มีลักษณะกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานบางโครงการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจกลยุทธ์อย่างชัดเจนและขาดการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างจริงจัง ข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน การนิเทศติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้และยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2555: 16)

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในจังหวัดปทุมธานี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการสอบระดับชาติ O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และอยู่ในระดับท้ายๆ ของประเทศ และในปีการศึกษา 2555 คะแนนผลการสอบระดับชาติ O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก็ยังไม่ดีขึ้น กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2 และ 3 มีผลการสอบ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2555 : 39-42)

กลุ่มสาระภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.10 , 41.16 และ 41.40 ตามลำดับ กลุ่มสาระสังคมศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.02 , 50.98 และ 40.90 ตามลำดับ กลุ่มสาระภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.56 , 36.43 และ 36.80 ตามลำดับ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.91 , 39.98 และ 41.10 ตามลำดับ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 38.69 , 35.37 และ 36.80 ตามลำดับ กลุ่มสาระสุขศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.65 , 46.52 และ 46.29 ตามลำดับ กลุ่มสาระศิลปะได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.85 , 36.69 และ 37.80 ตามลำดับ กลุ่มสาระการงานได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.56 , 42.34 และ 42.90 ตามลำดับ รวมทุกกลุ่มสาระได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 40.50 และในปีการศึกษาเดียวกัน คะแนนผลการสอบระดับชาติ O-net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็ยังไม่ดีขึ้นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2 และ 3 มีผลการสอบ ดังนี้ กลุ่มสาระภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.50 , 35.99 และ 44.40 ตามลำดับ

กลุ่มสาระสังคมศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.77 , 33.80 และ 41.27 ตามลำดับ กลุ่มสาระภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.05 , 26.26 และ 32.54 ตามลำดับ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.93 , 27.81 และ 40.50 ตามลำดับ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 29.00 , 26.19 และ 33.55 ตามลำดับ กลุ่มสาระสุขศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.43 , 42.88 และ 50.08 ตามลำดับ กลุ่มสาระศิลปะได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.37 , 33.96 และ 38.24 ตามลำดับ กลุ่มสาระการงานได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 35.30 , 32.88 และ 38.24 ตามลำดับ รวมทุกกลุ่มสาระได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.85

จากแนวคิด สภาพปัญหาและผลการจัดการศึกษา ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยเชื่อว่าแบบผู้นำขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน หรือ ประสิทธิภาพของงาน หรือ ผลผลิตของงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแน่นอน เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนหลักชัย ดวงประทีปหรือกุลแจที่สำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกันแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสย่อมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-net) ซึ่งเป็นประสิทธิผลของงานจากการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสเป็นผู้นำแบบใด การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสอยู่ในระดับใด และการเป็นผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อทราบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ตามแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานมากที่สุดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จากสถานศึกษา 342 แห่ง จำนวน 4,587 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 88; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2545: 100) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส โดยแบ่งขอบเขตด้านเนื้อหาออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1.1 แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 แบบ ตามแนวคิดทฤษฎีของเรดดิน (Reddin 1970: 205; อ้างถึงใน จรูณี แก้วเย็น, 2553: 41) ได้แก่

2.1.1.1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated)

2.1.1.2 ผู้นำแบบมุ่งมั่น (Dedicated)

2.1.1.3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related)

2.1.1.4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated)

2.1.2 การบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 92) ได้แก่

2.1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรทั่วไป

3.1.1 เพศ

- ชาย

- หญิง

3.1.2 อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี

- 30 -50 ปี

- มากกว่า 50 ปี

3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี

- 10 – 20 ปี

- มากกว่า 20 ปี

3.1.4 ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

3.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในราชวาส เขต1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในราชวาส เขต2
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในราชวาส เขต3

3.2 ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น ได้แก่ แบบผู้นำ 4 แบบ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เรดดิน (William J. Reddin) ประกอบด้วย

- 3.2.1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated)
- 3.2.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated)
- 3.2.3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related)
- 3.2.4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated)

3.3 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 3.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 3.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันที่อาจเป็นเหตุเป็นผลหรือไม่เป็นเหตุเป็นผลก็ได้ ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส

แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ William J. Reddin ประกอบด้วย แบบผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และ ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated)

1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารที่ไม่มุ่งเน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ ผู้นำจะคำนึงถึงความถูกต้องในเรื่องของกฎเกณฑ์เป็นอย่างมาก ใช้วิธีเขียนสั่งการมากกว่าการพูดคุย มององค์การในภาพรวมมากกว่าการมองสมาชิกขององค์การแต่ละคน เน้นระบบปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาในฐานะของผู้มีความสามารถทางสมอง เน้นให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานตามปฏิทินปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

2. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated) หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารที่มุ่งเน้นงานสูง แต่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บริหารมีลักษณะของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการใช้ระบบเทคโนโลยีมากกว่าการใช้ทรัพยากรบุคคล พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาจากจำนวนผลิตผล และพิจารณาผู้บังคับบัญชาจากทักษะในการใช้อำนาจเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับการบริหารงานผลิต และการบริหารในสถานการณ์ที่ผู้บริหารมีอำนาจน้อยจะทำงานไม่ได้ดี เพราะไม่สามารถที่จะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าต้องทำอะไร ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้ไม่ยากว่าผลสำเร็จของงานเป็นเรื่องสำคัญ

3. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารมุ่งเน้นความสัมพันธ์ เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรกสามารถพูดคุยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารรู้ว่าองค์การคือระบบสังคมระบบหนึ่งและตัดสินใจหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของการให้ความอบอุ่น สนับสนุนและประนีประนอมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated) หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งด้านงานและด้านความสัมพันธ์กับคนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีทั้งการใช้เทคนิคการจูงใจและการตั้งเป้าหมายหรือนโยบายการทำงานแบบประสานความต้องการของคน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน เน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์การ

การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1. **การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักคณาจารย์คณาจารย์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน

2. **การบริหารงานงบประมาณ** หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงินบัญชีพัสดุและสินทรัพย์ การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบหรือคุณลักษณะเฉพาะที่จะใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

3. **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักและให้ออกจากราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. **การบริหารงานทั่วไป** หมายถึง การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงาน

สถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส รวมทั้งสิ้นจำนวน 342 แห่ง

ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การจำแนกขนาดของสถานศึกษาแบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส หมายถึง หน่วยงานทางราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับผิดชอบดูแล กำกับและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนราธิวาส ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่2) พ.ศ.2553 ในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 342 แห่ง แบ่งออกเป็น 3 สำนักงานเขตพื้นที่ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 รับผิดชอบในเขตบริการ 5 อำเภอ ดังนี้คือ อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอช้างอ อำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะและอำเภอศรีสาคร ซึ่งรับผิดชอบสถานศึกษา 149 แห่ง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 รับผิดชอบในเขตบริการ 5 อำเภอ ดังนี้คือ อำเภอสุไหงปาดี อำเภอสุไหงโกลก อำเภอดากใบ อำเภอสุคีริน และอำเภอแว้ง ซึ่งรับผิดชอบสถานศึกษา 118 แห่ง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 3 รับผิดชอบในเขตบริการ
3 อำเภอ ดังนี้คือ อำเภอร่มเกล้า อำเภอเกาะไอร่อง และอำเภอจะนะ ซึ่งรับผิดชอบสถานศึกษา 75
แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 การบริหารการศึกษา
 - 1.3 การบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 คุณสมบัติของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ลักษณะนักรับการศึกษามืออาชีพ
 - 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของผู้นำ
 - 2.3 บทบาทของผู้นำทางการศึกษา
 - 2.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
 - 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.6 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์
3. ทฤษฎีผู้นำที่เกี่ยวข้องในการวิจัย
 - 3.1 ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (William J. Reddin)
4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา
 - 4.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 4.3 การบริหารงานบุคคล
 - 4.4 การบริหารงานทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่า เป็นผู้ที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้คำนิยามคำว่า “การบริหาร” จึงอาจแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษา

ทุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546: 21) ได้กล่าวถึง การบริหารว่า เป็นศิลป์ในการปฏิบัติงานให้กิจกรรมต่างๆประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548: 57) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550: 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจะเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

จันทร์านิ สงวนนาม (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนํานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 42) ได้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆเข้ามามีส่วนสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรในการบริหารได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 การบริหารการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน การบริหารการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในอันที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา สำหรับความหมายของการบริหารการศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ (2542: 6) การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

กมล สดประเสริฐ (2544 : 175) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การวางแผนงาน โครงการ การกำกับดูแลปรับเปลี่ยนพัฒนาโครงสร้างองค์การบริหารการศึกษา กำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ กำหนดรายละเอียดของงานในแต่ละบทบาท ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามบทบาทและหน้าที่ต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนเอื้ออำนวยให้บุคคลได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมให้เต็มศักยภาพทั้งในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ การบริหารกิจการนักเรียนและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 153) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั่นคือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองซึ่งได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน (agent) ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนในทุก ๆ ด้าน โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และมีคุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

1.3 การบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการทางด้านการวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

เยาพา เดชะคุปต์ (2542: 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาเอาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาคือการแนะนำ ควบคุม และการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของโรงเรียน กระบวนการเรียนการสอนของครู หลักสูตรและการแนะแนว

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน หลักได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

บุญชู ราชสุวรรณ (2548 : 10) ได้สรุปการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการของกลุ่มบุคคลภายใต้การรับผิดชอบงานหกงานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หวน พันธุพันธ์ (2548 : 7) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

อุดม พุ่มจันทร์ (2549 : 8) ได้สรุปการบริหารสถานศึกษาเอาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำในการบริหารงานตลอดจนทรัพยากรต่างๆซึ่งโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

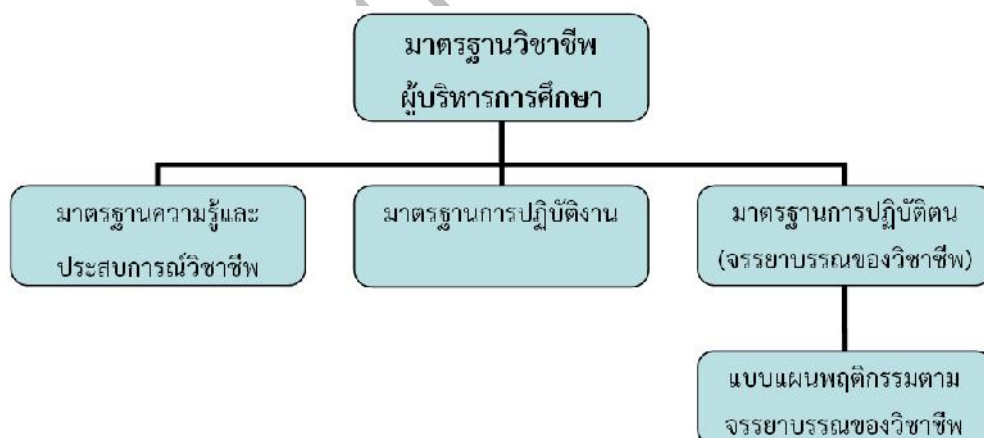
สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ ผู้บริหารใช้ ในการวางแผนดำเนินการ ควบคุม และการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยใช้ เทคนิค กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำในการบริหารภายใต้ขอบข่ายงาน 4 งาน คือ การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็น สมาชิกที่ดีของสังคม

1.4 คุณสมบัติของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

ลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากความสลับซับซ้อนของการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการปฏิรูปใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือนอกจากต้องมีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาตามเกณฑ์ที่จะกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้วจำเป็นต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

1.4.1 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (2556: online) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือด้านที่ 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

ด้านที่ 1 มาตรฐานความรู้และวิชาชีพ

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ดังตาราง

ที่ 1

ตารางที่ 1 มาตรฐานความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา

มาตรฐานความรู้	มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา 1.3 การบริหารจัดการการศึกษา 1.4 การบริหารทรัพยากร 1.5 การประกันคุณภาพการศึกษา 1.6 การนิเทศการศึกษา 1.7 การพัฒนาหลักสูตร 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.9 การวิจัยทางการศึกษา 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร การศึกษา 2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร การศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง	1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 ปี หรือ 2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ 3. มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ 4. มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มหรือผู้อำนวยการกลุ่มหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 5. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเทียบเท่ารวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 ปี

ด้านที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน มี 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้รู้และสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ด้านที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4.2 ผู้บริหารการศึกษาต้นแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 :42) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่มีโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) คือการบริหารอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริการด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมการกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบดังกล่าว

ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School –Base Management) คือการบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริการด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วนคือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษา และเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการกำหนดเพื่อการเป็นผู้บริหาร “การศึกษามีอาชีพ” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนแรก เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการกำหนดเพื่อการเป็นผู้บริหาร “การศึกษามีอาชีพ” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวก

ต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและหน่วยงานของภาคเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้ การสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6. การสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผลจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนวิจัยและพัฒนาความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่สอง เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาด้านแบบ หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐานมี 2 เกณฑ์ ดังนี้คือ 1 คุณลักษณะทางวิชาชีพ และ 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เกณฑ์ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และการบริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการพัฒนากุศลกรและการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้น ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. เกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความอดสาหิริยะ อดทน มีความเสียสละ มีความสม่ำเสมอมั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม นอกจากนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในโรงเรียนและชุมชนอีกด้วย

1.5 ลักษณะนักบริหารการศึกษามีอาชีพ

ธีระ รุญเจริญ (2543:57) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน
2. การศึกษา
3. บุคลิกภาพ
4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. ความสามารถ/ทักษะ
6. ความรู้ลึกและรู้รอบ
7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร

ซึ่งพอประมวลสรุปได้ดังนี้

1. พื้นฐานเดิมเป็นทุน: ผู้นำตามธรรมชาติ

- 1.1 ความถนัด (Aptitude) ในการเป็นผู้นำ

- 1.2 ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น ร่วมทำงาน ร่วมเข้าใจ

ธรรมชาติของมนุษย์ เป็นต้น

2. การศึกษา: ปริญญาตรี ทางการบริหารการศึกษาขึ้นไปครอบคลุมเนื้อหาสาระการบริหารและการจัดการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น พื้นฐานการศึกษาค้นคว้า บริบททางการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจการปกครอง เป็นต้น

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง อารมณ์มั่นคง (EQ) เข้มแข็งแต่ถ่อมตน ศึกษามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

4. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทนอดกลั้น รับทั้งผิดและชอบเสียสละ เป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถ/ชำนาญในการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักวิชา และการปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้ลึกและรู้รอบด้านการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมายต่างๆ บทบาททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นหลักประกันคุณภาพ ยกกระดับมาตรฐานวิชาการมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

สุชาติ ชาญเชาว์ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลาง กระแส แห่งความเป็นโลกาภิวัตน์(Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปรับเปลี่ยนบริบทและ โครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหาร การศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 นั้นได้เสนอแนวคิดและ วิธีการจัดการศึกษาที่ทำหลายด้านจึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่างๆ คือปฏิรูป ระบบ การศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบปฏิรูปแนวการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ โรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษา ปฏิรูประบบประกัน คุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายในและให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ(สำนักนางปฏิรูป การศึกษา 2544 :15-18) การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ

และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธุ์, 2545 : 29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงาน ราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้ง การจัดองค์กร แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

1.6.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะของผู้นำ

อรุณ รักธรรม (2535: 39) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหาร

ที่ดี

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. เป็นผู้มี ความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มี ความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มี ความแนบเนียน มีกิริยาอาการที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มี ความยุติธรรม

7. เป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้ที่มีความอดทน
9. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีความพินิจพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม
14. เป็นผู้มีความจงรักภักดี
15. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
16. เป็นผู้มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

1.6.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) จะต้องมีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทนต่อการทำงานหนักและนานๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่ปรีปาก หรือแสดงอาการท้อแท้ให้พบเห็น
2. ความสามารถในการตัดสินใจ ต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจ ได้เร็ว และเต็มใจเสมอ ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น
3. ความสามารถในการจูงใจคน ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตน ได้เท่านั้นที่จะ ได้รับความสำเร็จ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความฉลาดไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะใช้ในการบริหารงาน หรือใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ

6.1.3 คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

ความรู้ทางวิชาการได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษา ให้เกิด ความรอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้จัดระดับความรู้ และ ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ในการเป็นผู้บริหาร

6.1.4 คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

1. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถการควบคุมกำกับติดตามนิเทศงาน
2. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาได้แก่การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานการจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและประโยชน์ตอบแทน
3. จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนได้แก่การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนวบริการสุขภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้
4. ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำผลการประเมินไปนิเทศและพัฒนางานการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การ

เทพพนม เมืองแมนและคณะ (2540:184) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำหมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่ง

อรุณ รักธรรม (2540: 184) ผู้นำ คือ ศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนและนำคนแต่ละคนไป โดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติกิจการให้ลุล่วงไปด้วยดี

สมคิด บางโม (2545: 234) ผู้นำหมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆในกลุ่มคือ แฝอิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแฝอิทธิพลมายังคนและสมาชิกคนอื่นๆยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

กวี วงศ์พุม (2535: 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535:266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

1. ผู้มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
2. ผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
3. ผู้ไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 237) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำ (Leader) ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

สถาบันราชภัฏนครราชสีมา (2545 : Online) ผู้นำ (Leader) หมายถึง

1. บุคคลที่มีศิลป์ บุคลิกภาพ ความสามารถ เหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารทุกคนควรเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำ แต่ผู้นำไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคน เพราะผู้บริหารต้องมีทักษะ มีความสามารถในการหน้าที่ของผู้บริหารด้วย

2. ผู้นำ ผู้จัดการ และผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน แต่ก็ยังนิยมใช้แทนกัน เพื่อให้เข้าใจ ถึงลักษณะขององค์การที่ผู้นำเกี่ยวข้องอยู่ สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น ได้มีการสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพผู้นำไว้ 3 ประการ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม ทัศนคติของผู้ตามและคุณภาพของกระบวนการกลุ่ม

3. บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลางเป็นผู้กำหนดเป้าหมายประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ความสมัครสมานสามัคคีกัน ปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกให้งานเจริญก้าวหน้า แลบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิตติ คุยคานนท์ (2533 : 17) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งและยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ และแสดงถึงศักยภาพในการสร้างคุณค่าเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากบุคคลอื่น

2. เป็นบุคคลที่มีอำนาจในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือการสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่ในบางครั้งผู้นำอาจจะมีอิทธิพลเหนือผู้นำแต่น้อยมาก

3. ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งแต่ผู้นำที่แท้จริง มีอำนาจ และความสามารถเหนือสมาชิกในกลุ่มและเกิดความศรัทธาความนับถือในตัวผู้นำ และปฏิบัติตามคำสั่งคำแนะนำของผู้นำโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกัอำนาจหน้าที่แต่อย่างใด แต่คนบดสามารถมีได้ทั้งสองอย่างในการทำงาน

ผู้นำซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่สามารถรวบรวมและประสานพลังความคิด พลังงานทุกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นผู้ที่กำหนด และ

ชีวิตทางเป้าหมายของการทำงานจะต้องผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลกับองค์การให้สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาอุทิศตนทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบงานมากกว่าคนทั้งปวงในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะหนุนให้กลไกตัวเล็กตัวน้อยหมุนตามไปด้วย ผู้บังคับบัญชาที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถจะเป็นที่รักใคร่ด้วยใจจริงของผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นศูนย์รวมน้ำใจของบุคคลในหน่วยงานเหมือนกับที่เหลาจื๊อผู้เป็นบิดาของปรัชญาเต๋ากล่าวไว้ว่า “ยิ่งโต ยิ่งสูง ยิ่งต้องทำตัวให้เล็กลง ให้ต่ำเหมือนทะเล เป็นที่รวมของแม่น้ำลำธาร” ผู้นำเช่นนี้ย่อมทำให้กิจการขององค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่เจริญรุ่งเรืองอย่างแน่นอน (อารินดา คอเลาะ, 2555: 12)

Bass (1965 : 120) ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าหากไม่มีผู้นำ งานจะดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงไม่ได้เลย ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นทั้งตัวหนุนโดยตรงและเป็นตัวหนุนโดยอ้อม

Mc Farland. (1979 : 214-215) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่น ทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Yukl. (1994 : 3-4) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือนับเป็นผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

O'Leary. (2002 : 1 ; อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549 : 9) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือผู้ที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้ดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ลึกซึ้ง ผิดชอบ สิ่งใดควรไม่ควรและมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความปรารถนาดี ด้วยความเต็มใจและศรัทธาเชื่อถือพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ชี้นำสมาชิกร่วมกัน

2.2 ความสำคัญของผู้นำ

ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธาสนับสนุน หรือไม่อยู่ที่ศิลปะและยุทธวิธีต่าง ๆ และถ้าหันกลับมาพิจารณาในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องรับว่าผู้นำเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มคน และผู้นำจะต้องนำความรู้สึที่ดี ทำให้คนสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจและปลดปล่อยสิ่งที่ดีที่สุดออกมา การเป็นผู้นำต้องมีการสร้างอารมณ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนต้องมี คณบดีก็เช่นกันมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการ

บริหารงานบุคคลการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังพฤติกรรมการบริหารงานในลักษณะต่าง ๆ ของคนบดี้ก็มีผลต่อการดำเนินงานของคณะที่รับผิดชอบและผลต่อคุณภาพและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วย จากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามได้ด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ด้วย มิฉะนั้นจะสร้างปัญหาต่างๆ มากมายจึงกล่าวได้ว่าผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การมาก พสุ เดชะรินทร์(2549 :15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 8 ประการ 1) อะไรคือสิ่งที่ต้องทำ ผู้นำต้องสามารถกำหนดสิ่งที่มีความสำคัญหรือจำเป็นต้องทำโดยคำนึงถึงความเร่งด่วนผู้นำต้องถามคำถามกับตัวเองเพื่อจัดลำดับความสำคัญกับงาน 2) อะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับองค์กรหลักในการดำเนินงานต้องคำนึงถึงผลประโยชน์โดยส่วนรวมขององค์การ ไม่มุ่งเฉพาะสิ่งที่ตอบแทนเจ้าของกิจการ พนักงาน และผู้บริหาร 3) ผู้นำที่ดีต้องสามารถเขียนแผนงานที่จะปฏิบัติให้มีความเป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 4) ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจ โดยใช้ความชัดเจนและชี้แจงถึงการตัดสินใจในกรณีที่กระทบต่อบุคคลในองค์การ 5) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสื่อสารและชี้แจงข้อมูลให้ผู้ร่วมงานรับรู้และเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็น 6) ผู้นำที่ดีต้องเห็นโอกาสสำคัญกว่าปัญหาเพราะ โอกาสเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกมากกว่าปัญหา 7) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการรู้ตัวล่วงหน้า มีการเตรียมตัวและรู้วัตถุประสงค์ของการประชุม 8) ผู้นำที่ดีต้องใช้คำว่า พวกเรา เป็นการให้เกียรติกับผู้ร่วมงานและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ อุปนิสย 7 ประการของคนที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วย 1) การเป็นคนริเริ่มลงมือทำในเชิงรุกและรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่โทษคนอื่น 2) เริ่มต้นด้วยการมีเป้าหมายอยู่ในใจ 3) รู้จักเลือกทำสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย 4) คิดแบบใจกว้างมุ่งความร่วมมือให้ชนะทั้งสองฝ่าย 5) เป็นผู้รับฟังที่ดี พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6) หาทางออกร่วมกันแบบได้ผลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 7) ลับเครื่องมือของเราให้คมอยู่เสมอได้แก่ สติปัญญา จิตวิญญาณ พลังขับเคลื่อนด้านกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม (จรูญี แก้วเอียน, 2553: 33)

ผู้นำจึงเป็นผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพมีจิตใจกว้าง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อการทำงานและองค์การในด้านการศึกษาก็เช่นกัน ผู้นำองค์กรหรือผู้นำสถานศึกษาก็มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาและงานอื่น ๆ ตามภารกิจเนื่องจากในปัจจุบันการแข่งขันของสถาบันการศึกษาสูงมากถ้าสถานศึกษาไม่มีความน่าเชื่อถือโอกาสที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลาน

มาแล้วเรียนก็น้อยมาก นั่นคือสถานศึกษาขาดความเชื่อถือจากชุมชนทำให้มีการยอมรับน้อยและส่งผลถึงเกียรติและชื่อเสียงของสถานศึกษาด้วย

2.3 บทบาทของผู้นำทางการศึกษา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ให้พระบรมราโชวาทที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางการศึกษาว่า การทำงานทุกอย่างจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสานประโยชน์กับผู้อื่นเสมอจึงต้องรู้จักทำตัวให้ใจกว้างให้เห็นความสำคัญของผู้อื่นเท่ากับความสำคัญของตนเองและงานของตนและที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจให้ดีกว่า การประสานงานกันนั้นคือไม่แบ่งฝ่ายแบ่งพวกกัน ไม่แย่งประโยชน์ไม่แย่งความเห็นชอบกันหากแต่ปรองดองกันด้วยความเต็มใจเห็นใจและเข้าใจ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น(ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2549: 28) บทบาทของผู้นำทางการศึกษาหรือคณบดีก็เป็นสิ่งสำคัญในบทบาทดังกล่าวมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ทั้งที่เหมือนกันและมีความแตกต่าง จึงได้นำเสนอเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาสืบต่อไป ดังนี้

Luthanx (1995 :381; อ้างถึงใน Hart และ Quinn,1993 : 543) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ 4 บทบาท คือ 1) มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาหรือคณบดีจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดกว้างไกลกว่าคนทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปทางที่ดีขึ้น 2) การจูงใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งการกระตุ้นก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกและภายในด้วย 3) มีความสามารถในการเป็นนักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แผนงานและโครงการและวิเคราะห์งานต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะปัจจุบันการบริหารงานทางการศึกษามีความเปลี่ยนแปลงอย่างและผู้นำต้องทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว 4) นักวางแผน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรกิจ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักศึกษา และความสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับชุมชน ยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหาร โดยการกระจายอำนาจ ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยและชุมชน

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญมากเนื่องจากการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตามสมัยใหม่และต้องมีใจกว้างในการเปิดรับกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความสามารถส่วนบุคคล คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง เช่นความตระหนักต่อตนเอง การประเมินตนเองอย่างถูกต้องและมีความมั่นใจในตนเองและมีความสามารถ

ในการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความคิดริเริ่มและมองโลกในแง่ดี 2) ความสามารถทางสังคม เป็นความสามารถที่จะพิจารณาว่าสามารถบริหารความสัมพันธ์ได้ได้แก่ ความตระหนักต่อสังคม เช่น การให้บริการ การดูแลเอาใจใส่คนในองค์กรและการบริหาร ความสัมพันธ์ ได้แก่การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนรู้จักการสร้าง เครือข่าย และต้องเน้นการทำงานเป็นทีม

2.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

คริบบิน (Cribbin, 1989:88; อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2540 : 55-56) ได้จัด หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในด้านการจัดการไว้ 9 ประการ คือ

1. วางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีความคิดไว้ล่วงหน้าผู้ปฏิบัติก็จะทำใน สิ่งที่ไม่คุ้มค่ากับเวลาและพลังงานการวางแผนเป็นเรื่องของการคิดไว้ล่วงหน้าเพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้รับประสิทธิผลมากที่สุด
2. การจัดองค์การ (Organization) คือการรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการ วัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆของหน่วยงานมาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพสูงสุดโดยการพยายามให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด
3. การจัดคณะบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดเพียงแต่การทำงาน ไปวันหนึ่งเท่านั้นแต่จะต้องให้แน่ใจว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย
4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) ผู้นำต้องเป็นผู้ชี้ทิศทางโดยการแบ่งอำนาจ ตามหน้าที่ ที่จำเป็นด้วยการกำหนดให้บุคลากรทำงานเฉพาะอย่าง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่จะจัด หรือ ประเมินสัมฤทธิ์ผลของงาน
5. การประสานงาน (Coordinating) ผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับ กลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การระดมความร่วมมือผู้นำจะต้อง สามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือกันโดยการจัดสภาพการทำงานให้สัมพันธ์กับความต้องการ ของบุคคล และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. การควบคุม (Controlling) ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงรวดเร็วทันต่อการแก้ไข และให้รางวัลหรือพิจารณาลงโทษการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม แทนที่จะเป็นการพิจารณาแบบ การเมืองหรือใจบุญ
7. การทบทวนและการประเมินผล (Reviewing and Evaluating) ผู้นำจะ ปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยัง

ต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้นและเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานอีกด้วย

8. การนำ (Leading) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำบุคคลด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทำด้วยเท่าที่ยอมรับ

9. การทำงานประมาณ (Budgeting) ผู้นำจะต้องประเมินค่าตนเองว่าได้ทำให้หน่วยงานเกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคงเพียงใดได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนเพียงใด การประเมินค่าประเมินได้จากสิ่งสำคัญ 4 ประการคือการใช้เวลาความคิดความสามารถเฉพาะตัวและพฤติกรรม

วิฑูรย์ พงษ์พญา (2544 : 36-39) กล่าวว่า การขาดการวางแผนส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (2544 : 36-39) ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่างผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการมีอำนาจหน้าที่อย่างหนึ่งและผู้นำในกลุ่มประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่ทั่วไปเพื่อเป็นแนวคิด 14 ประการดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นชัดเจนอย่างหนึ่งของผู้นำคือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานหรือในฐานะผู้ประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มรับผิดชอบดูแลนโยบายให้เป็นไปด้วยดี

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) ผู้นำส่วนมากจะเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานทุกชนิดเป็นผู้คอยตัดสินใจว่าบุคคลในกลุ่มของตนผู้ใดควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้สิ่งใดมาประกอบเพื่อให้งานบรรลุตามความต้องการผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนงานทั้งหมด คนอื่นจะรู้เฉพาะในส่วนที่เขารับผิดชอบ

3. ผู้นำในฐานะกำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหมู่คณะ เป็นงานที่สำคัญที่ผู้นำมีสิทธิเลือกหรือกำหนดได้ด้วยตนเอง นโยบายมักจะมาจากผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้นำ หรืออาจมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำก็ได้แต่ไม่ว่านโยบายนั้นจะมาจากแหล่งใดก็ตาม ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบายของตนเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้ที่อยู่ได้ผู้บังคับบัญชาส่วนมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้และความชำนาญงานเกิดขึ้นก็มักจะหวังพึ่งผู้นำดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นจะต้องทำหน้าที่คล้ายผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเหล่านั้นแต่มิได้หมายความว่าผู้นำจะต้องรู้หมด ทุกเรื่อง ในบางครั้งผู้นำจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้นำด้วย

5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The Leader as Eternal Group Representative) สมาชิกภายในกลุ่มย่อมไม่สามารถที่จะทำการติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ในขณะเดียวกันพร้อมๆ กัน จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่กลุ่มเห็นว่ามีความสมบัตินี้และความสามารถเพียงพอที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้ บุคคลดังกล่าวจะกลายเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์แทนกลุ่ม โดยติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกหน่วยงานและควรรับการติดต่อบุคคลภายนอกอื่นๆ อีกด้วย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relation) ผู้นำมักจะคอยดูแลเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกคนไม่สามารถมองข้าม ทั้งนี้เป็นเพราะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้นำที่ดีจะต้องตระหนักถึงเรื่องนี้เพราะถ้าไม่สามารถรักษาความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีความเข้าใจและมีความกลมเกลียวกันไว้ให้ได้ ความรู้สึกแบ่งแยก ก็จะเกิดขึ้นได้ทุกขณะ

7. ผู้นำในฐานะให้คุณค่าให้โทษ (The Leader as Purvey and Reward and Punishment) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณค่าให้โทษแก่ผู้อื่นจะกลายเป็นทรงอำนาจ และเป็นผู้นำที่สุดคุณและโทษดังกล่าวอาจเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน การมอบหมายงานให้มากให้น้อย ให้งานที่ยากหรือง่ายก็ได้ทั้งสิ้นซึ่งความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป

8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leader as Arbitrator and Mediator) ส่วนมากจะเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการขัดแย้งในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหาย ผู้นำจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่คอยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการไกล่เกลี่ย คุ้มครองให้มีความเข้าใจกัน

9. ผู้นำในฐานะบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคคลที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างอันดีงามของหน่วยงาน มักจะมีโอกาสกลายเป็นผู้นำของผู้อื่นได้โดยง่าย ทั้งนี้เพราะคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรในหน่วยงานอยู่แล้วนั่นเอง

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำรงคงอยู่ของกลุ่ม แต่การที่คนหมู่มากมาอยู่ร่วมกันนั้นจะให้ความสามัคคีกันอยู่ตลอดย่อมเป็นเรื่องลำบากแต่จะมีบางคนที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มคนทั้งหลายภายในกลุ่มเป็นตัวแทนของเขาโดยจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าในโอกาสใดๆ ก็ตามขณะเดียวกันบุคคลผู้นี้ก็รักและยึดกลุ่มเป็นสรวงของเขาด้วย บุคคลผู้นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอำนาจของเขาที่มีถึงสูงสุดเหนือจิตใจของทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility) หน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำที่อาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรืออาจรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนในกลุ่มนั้นกระทำโดยเหตุดังกล่าวในบางโอกาสต่อมากลุ่มจึงมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนกลุ่มได้

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่แวดล้อมเขา บางครั้งอาจเป็นผู้กำหนดคุณธรรมประจำใจและกำหนดขนบธรรมเนียมที่ใช้อยู่ปฏิบัติภายในกลุ่มอุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งต่อมาทำให้กลายเป็นอุดมคติที่เป็นทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leader as father figure) ผู้นำชนิดนี้จะวางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่มที่มีบุคลิกน่านับถือเป็นบิดาของกลุ่ม จะกล่าวว่าคำใดก็ตามจะไม่มีใครถือโทษ เพราะทุกคนทราบดีทั่วกันว่าเบื้องหลังการพูดว่ากล่าวนั้นล้วนแล้วแต่เต็มไปด้วยความรักความหวัง คืออยู่เสมอผู้นำดังกล่าวจะเป็นที่พึ่งพาทางใจที่คอยช่วยเหลือแก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The Leader as Scapegoat) ผู้นำชนิดนี้เป็นความหวังของกลุ่มเมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นผู้นำชนิดนี้ จะถูกลงโทษหรือรับโทษนั้นแทนกลุ่มโดยทั่วๆ ไปคนเราก็ไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นแต่จะพากันขัดทอดความผิดให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งการขัดทอดเช่นนี้ทำให้ผู้ที่ถูกขัดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมาเพราะเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายๆ นั้นผ่านพ้นไป ผู้คนจะพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาต้องรับเคราะห์กรรมแทนตนแต่เพียงผู้เดียว

พรณี แดงเครือ (2549 : 35-36) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำว่า ผู้นำไม่ใช่เป็นเพียงหัวหน้ากลุ่มธรรมดาๆ แต่เป็นผู้ที่สามารถชักจูงและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามตน เพื่อไปสู่จุดหมายที่ได้วางไว้ แต่ “หัวหน้า” อาจจะเป็นเพียงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งอาจจะสามารถแสดงบทบาทของผู้นำได้หรือไม่ก็ได้บางรายอาจจะเป็นเพียงหุ่นเชิดที่ไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำเลยโดยผู้นำแฝงเร้นซ่อนอยู่เบื้องหลัง ในที่นี้จะกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่เป็นผู้นำจริงๆ ซึ่งอาจจะแบ่งหัวหน้ากลุ่มหรือไม่ได้เป็นหัวหน้ากลุ่ม ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำงานและการบริหารงานของผู้นำ ควรแสดงบทบาทต่างๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพดังนี้

1.1 เป็นผู้วางแผนและนโยบาย

1.2 เป็นผู้ตัดสินใจ

- 1.3 เป็นผู้วางกฎระเบียบและวิธีการในการดำเนินงาน
- 1.4 เป็นผู้ริเริ่มงาน
- 1.5 เป็นผู้ให้ความคิดเห็นและให้คำแนะนำ
- 1.6 เป็นผู้ประสานงาน
- 1.7 เป็นผู้ประเมินผลและติดตามผลงาน
2. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา นอกเหนือจากหน้าที่การงานแล้ว ผู้นำควรมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบุคคล โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้
 - 2.1 เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ
 - 2.2 เป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจ
 - 2.3 เป็นผู้ประสานสัมพันธ์และประนีประนอม
 - 2.4 เป็นแพะรับบาปแทนลูกน้อง
 - 2.5 เป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม
 - 2.6 เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
 - 2.7 เป็นผู้ให้รางวัลและลงโทษ
 - 2.8 บทบาทที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
 - 2.9 เป็นผู้กลั่นกรองงานและแรงงาน

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำมีการศึกษากันมากมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะสับสนและบางทฤษฎีก็ขัดแย้งกันโดยสิ้นเชิงโดยทั่วไปแล้ว ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำจะศึกษาว่าผู้นำประเภทใดที่มีประสิทธิผลสูงสุดสามารถแบ่งแนวการศึกษาออกเป็น 3 แนวทาง (Robbins, 2003: 366-386)

2.5.1 ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)

การศึกษาแนวทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (trait) นี้มีรากฐานมาจากความเชื่อตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The great man theory) โดยเชื่อถือว่าผู้นำนั้นเป็นมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถจะสร้างขึ้นภายหลังได้ “leader are born not made” เช่น นโปเลียนมหาราช มหาตมะคานธี ประธานาธิบดีลินคอล์น เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางนี้ได้รับการคัดค้านในภายหลัง แต่ก็มีได้หมายความว่าข้อสรุปจากทฤษฎีนี้จะผิดไปเสียทั้งหมดเพราะยังมีคุณลักษณะบางอย่างที่พอจะเป็นเครื่องชี้ทางให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้บ้าง เช่นคุณลักษณะด้านสติปัญญา การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (ถวิล ธาราโรจน์

และสรณีย์ ดำริสุข, 2543: 172) การศึกษาภาวะผู้นำด้วยการศึกษาเชิงคุณลักษณะของผู้นำนี้มักจะมุ่งศึกษาในลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ คุณลักษณะทางกาย (Physical Traits) เช่น รูปร่าง ส่วนสูงความแข็งแรง และคุณลักษณะทางจิตวิทยาหรือบุคลิกภาพ (personality traits) เช่น ความซื่อสัตย์ความทะเยอทะยาน ความคิดริเริ่ม สถิติปัญญาเป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536:236)

สต็อกคิลล์ (Stockdill, 1977:93; อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540: 162–163) ได้ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของ 6 ประเภทได้แก่

1. คุณลักษณะทางด้านร่างกาย 4 ประการ ได้แก่ อายุรูปร่างส่วนสูงและน้ำหนัก
2. ภูมิหลังทางสังคม 3 ประการ ได้แก่ การศึกษาสถานภาพทางสังคมและความคล่องตัว
3. สถิติปัญญา 6 ประการ ได้แก่ สถิติปัญญาความสามารถดุลยพินิจความรู้ ความดีความชอบและการพูดจาคล่องแคล่ว
4. บุคลิกภาพ 9 ประการ ได้แก่ ความก้าวร้าว ความตื่นตัว การครอบงำความกระตือรือร้น ความสนใจภายนอกความเป็นตัวของตัวเองความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์และความเชื่อมั่นตนเอง
5. คุณลักษณะทางงาน 6 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการ ความรับผิดชอบความคิดริเริ่มความพากเพียรความใจกล้าและการมุ่งมั่น
6. คุณลักษณะทางสังคม 8 ประการ ได้แก่ ความนิยมแพร่หลาย ทักษะทางสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความดึงดูดความร่วมมือความมีเกียรติการมีไหวพริบการชอบสังคมและการพูด

เดวิส (Davis, 1879; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 : 257-258) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งจำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในของเขาไว้ในหนังสือ Human Relation at Work คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึงความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธ์ภาพที่ยังยากซับซ้อนระหว่างบุคคล รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ติดต่อสื่อสารและเข้าใจบุคคลอื่นด้วยผู้นำมีแนวโน้มที่จะฉลาดกว่าผู้อื่นโดยเฉลี่ย แต่ระดับความเฉลียวฉลาดที่ต่างกันก็ไม่จำเป็นต้องมากนัก
2. การบรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Social Maturity) ผู้นำมักสนใจในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวางและมีความมั่นคงในอารมณ์อย่างไม่หวั่นไหว เขาต้องทนต่อภาวะคับข้องใจได้สูง ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. มีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Dives) ผู้นำโดยทั่วไปมักมีแรงขับทางด้านการจูงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งซึ่งจับต้องไม่ได้ มากกว่าที่จะได้มาซึ่งรางวัลอันเป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นมักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่นอันได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ความเข้าใจอันดีตลอดจนการสังสรรค์ทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านนี้ให้สูงขึ้นๆ ตลอดเวลาแม้การศึกษาเชิงคุณลักษณะได้สูญเสียความนิยมไป แต่นักวิจัยบางคนก็ยังค้นหาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ ขอบบ่งชี้ว่าปัจจัยสำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะคือ มักจะไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบว่าเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของกลุ่ม

2.5.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการณ์นั้นมีการศึกษา 2 แบบดังนี้

2.5.2.1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership functions) มุ่งเน้นศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำภายในกลุ่มด้วยความเชื่อมั่นที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกิจ (Task - Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหาเช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ

(2) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคมเช่นการแก้ปัญหาคัดแย้ง เป็นต้น

2.5.2.2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบ มุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งคน (Task -Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิดมุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างเสริมความเจริญให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้องพยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สร้างความเชื่อถือศรัทธาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ,2536 : 48-50)

เลวิน ลิพพิท และไวท์ (Levin Lippit and White, 1992 : 199 - 200) ได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็น 3 แบบ คือ แบบอิตาธิปไตย (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบตามสบาย (Laissez-faire) โดยที่ผู้นำแบบอิตาธิปไตย (Autocratic) จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจโดยผู้นำ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) จะเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์เป็นสำคัญและผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire) จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ น้อยมาก

2.6 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

ในทศวรรษ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน ดังที่ อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman, 1978; อ้างถึงใน ยุพา เสนาพิณ, 2545: 11) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ดีที่สุด เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ กล่าวอย่างง่ายผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือเลือกใช้พฤติกรรมใดจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล มีทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มแนวคิดนี้คือ

2.6.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler contingency model)

เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต้นๆ ซึ่งพัฒนาโดย เฟรด ฟิดเลอร์ (Fred Fiedler) กล่าวว่าผู้นำที่ดี เป็นส่วนผสมระหว่างแบบของผู้นำ กับสถานการณ์ที่ต้องการ ซึ่งแบบของผู้นำวัดได้จากค่าคะแนนผู้ร่วมงานที่ชอบน้อยที่สุด ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือหากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจนและมีอำนาจผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

2.6.2 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory)

เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นพฤติกรรมความ

ต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Change) เท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบอร์น (Burns, 1987 ; อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิณ, 2546 : 13) ได้เสนอความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามมีความคิดตรงกัน คือการมีความสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) คือภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการต่อรอง โดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนองานของผู้นำ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำที่ตระหนักตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนสภาพคือทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่ยกระดับพฤติกรรมของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นกับวิธีการปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แล้วจะคงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

3. ทฤษฎีผู้นำที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3 มิติ (THREE –DIMENSIONAL LEADERSHIP STYLES) ของ William J. Reddin

มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยพิจารณาผู้นำในสองมิติ คือมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ต่อมา ปี ค.ศ. 1947 ศูนย์วิจัยแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้

วิจัยและจำแนกผู้นำ 2 มิติเช่นเดียวกัน คือ มิติมุ่งคนและมิติมุ่งผลผลิต ในงานวิจัยของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ปี ค.ศ. 1950 ก็จำแนกพฤติกรรมผู้นำไว้คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ จะเห็นว่าการวิจัยในระบะที่ผ่านมานั้นความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเพียง 2 มิติ คือ มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์เท่านั้น ต่อมาเรดดิน (William J. Reddin, 1970) ได้ศึกษารูปแบบผู้นำต่างๆ และได้พัฒนาโดยบูรณาการแนวคิดต่างๆ ได้เพิ่มมิติที่ 3 คือ ประสิทธิภาพและให้ชื่อทฤษฎี 3 มิติ พฤติกรรมผู้นำทั้งสามมิติมีรายละเอียดดังนี้

1. มิติมุ่งงาน (Task-Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัจจัยอื่นๆ บรรยากาศในการทำงานค่อนข้างจะใช้หลักการไปในทางวิชาการ เป็นต้นว่า มีการวางนโยบาย การบังคับบัญชาที่เข้มงวด การประสานงาน ตลอดจนการควบคุมติดตามอย่างต่อเนื่อง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยแต่มุ่งหวังผลงานที่เป็นเลิศ

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (People-Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยมีความเชื่อว่าถ้าผู้ร่วมงานมีกำลังใจ มีการแนะนำให้ความรู้ และสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและส่งผลให้งานสำเร็จในภายหลัง

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเห็นว่าการจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ กล่าวคือผู้นำจะต้องเก่งและรู้จักใช้ภาวะ

การเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ เรดดิน (William J. Reddin) ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมา 4 แบบดังนี้

แบบที่ 1 แบบมุ่งประสาน (integrated) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานสูง-สัมพันธ์สูง

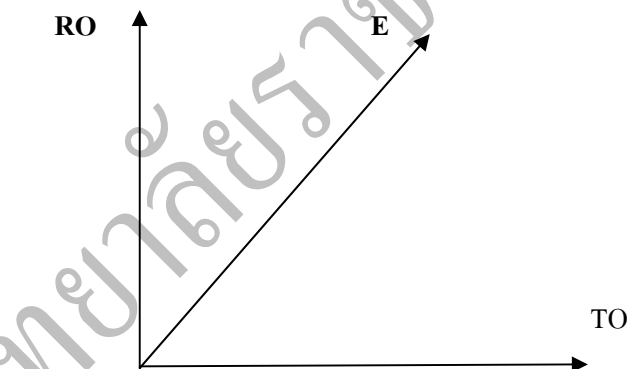
แบบที่ 2 แบบมุ่งสัมพันธ์ (related) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานต่ำ-สัมพันธ์สูง

แบบที่ 3 แบบมุ่งเกณฑ์ (separated) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานต่ำ-สัมพันธ์ต่ำ

แบบที่ 4 แบบมุ่งงาน (dedicated) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานสูง-สัมพันธ์ต่ำ

เน้นให้เห็นว่าประสิทธิผลของงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากตัวแปร 2 ตัว คือ แบบพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารนำมาใช้ และสถานการณ์ในขณะที่ผู้บริหารใช้แบบพฤติกรรมแต่ละแบบ ทฤษฎี 3 มิติ เป็นทฤษฎีในกลุ่มแนวคิดของทฤษฎีสถานการณ์ (situational theory) ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ภายนอกใน 5 องค์ประกอบ คือ 1) เทคโนโลยี (technology) 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate) 3) ผู้ร่วมงาน (coworker) 4) ผู้บังคับบัญชา (superior) และ 5) องค์การ (organization) โดยเสนอรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมการบริหารว่า ประกอบด้วยมิติต่างๆ 3 มิติ โดยพิจารณาจาก มิติแรกซึ่งเป็นมิติที่มุ่งงาน (task orientation-To) และมิติที่สองซึ่งมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship orientation - Ro)

กับมิติที่สาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลการใช้พฤติกรรมการบริหารพื้นฐานแต่ละแบบของผู้บริหารว่า ได้เลือกใช้พฤติกรรมการบริหารแบบหนึ่งแบบใดได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ (effectiveness- E) ดังรายละเอียดคือ มิติมุ่งงาน (task orientation - To) หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารมุ่งทำงานให้สำเร็จ ด้วยความพยายามของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกำหนดโครงสร้างของงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของแต่ละบุคคลในแต่ละตำแหน่งรวมทั้งการกำหนดรูปแบบ การปฏิบัติงานไว้ด้วยมิติมุ่งความสัมพันธ์ (relationship orientation - Ro) หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งที่จะให้มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการรับฟัง การให้ กำลังใจ การกระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้เต็มความสามารถที่มีอยู่มีประสิทธิผลของการใช้รูปแบบ พฤติกรรมการบริหาร (effectiveness -E) หมายถึง ประสิทธิผลในทิศทางสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับการใช้ รูปแบบพฤติกรรมการบริหารพื้นฐานแต่ละประเภทของผู้บริหารว่าเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม หรือไม่ หากเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม งานก็จะมีประสิทธิผล และในทางกลับกันหากเลือกใช้ รูปแบบพฤติกรรมการบริหารพื้นฐานอย่างไม่เหมาะสม งานจะมีประสิทธิผลต่ำ ดังภาพที่ 2



RO = Relationship Orientation

TO = Task Orientation

E = Effectiveness

ภาพที่ 2 มิติผู้นำตามแนวความคิดของ Reddin

ที่มา : Reddin (1970: 205; อ้างถึงใน จรูณี แก้วเย็น, 2553: 41)

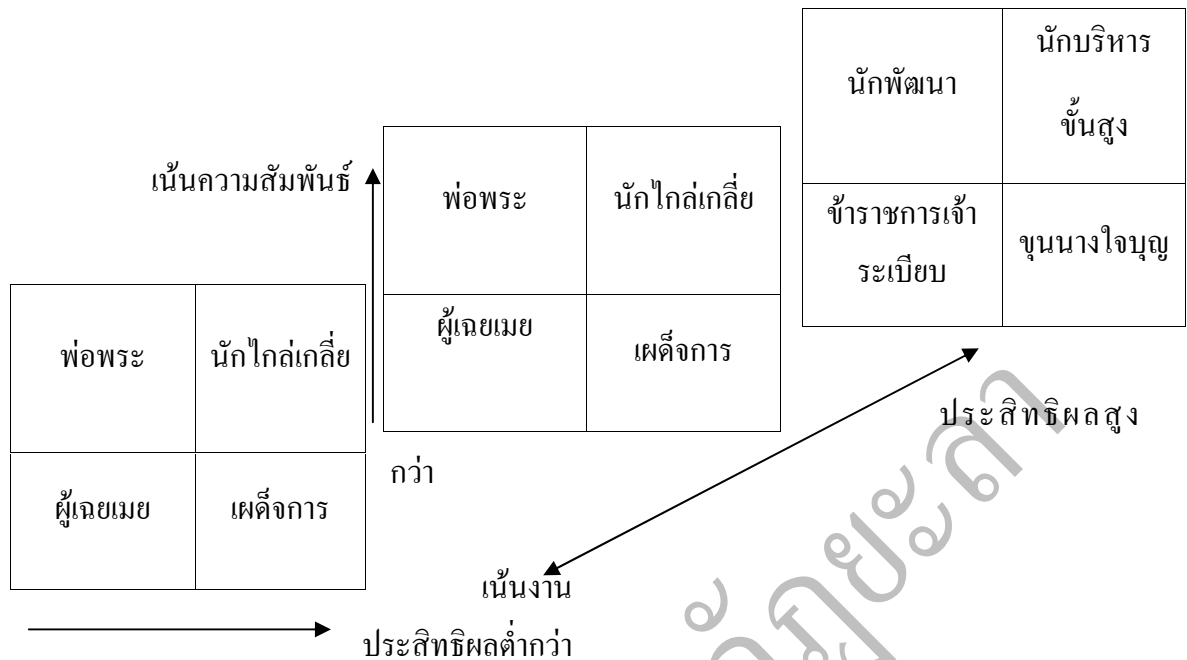
จากมิติดังกล่าว Reddin (1970: 205) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบประกอบด้วย (จรูณี แก้วเย็น, 2553: 41)

1. พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) เป็นการบริหารที่ไม่มุ่งเน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ ผู้นำจะคำนึงถึงความถูกต้องในเรื่องของกฎเกณฑ์เป็นอย่างมาก ใช้วิธีเขียนสั่งการมากกว่าการพูดคุย มององค์การในภาพรวมมากกว่าการมองสมาชิกขององค์การแต่ละคนเน้นระบบปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาในฐานะของผู้มีความสามารถทางสมองเน้นให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานตามปฏิทินปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

2. พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งงาน (Dedicated) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นงานสูง แต่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บริหารมีลักษณะของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการใช้ระบบเทคโนโลยีมากกว่าการใช้ทรัพยากรบุคคล พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาจากจำนวนผลิตผล และพิจารณาผู้บังคับบัญชาจากทักษะในการใช้อำนาจเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับการบริหารงานผลิต และการบริหารในสถานการณ์ที่ผู้บริหารมีอำนาจน้อยจะทำงานไม่ได้ดี เพราะไม่สามารถที่จะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าต้องทำอะไร ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้ไม่ยากว่าผลสำเร็จของงานเป็นเรื่องสำคัญ

3. พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) เป็นการบริหารมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรกสามารถพูดคุยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเห็นอกเห็นใจผู้บริหารรับรู้ว่าองค์การคือระบบสังคมระบบหนึ่ง และตัดสินใจหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของการให้ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน การประนีประนอม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารที่ใช้พฤติกรรมบริหารแบบนี้ จะเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้

4. พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งประสาน (Integrated) เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งด้านงานและด้านความสัมพันธ์กับคน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีทั้งการใช้เทคนิคการจูงใจและการตั้งเป้าหมายหรือนโยบายการทำงานแบบประสานความต้องการของคน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน เน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์การ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบการบริหารตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin

ที่มา : Reddin (1970: 13; อ้างถึงใน จรูณี เก้าเอี้ยน, 2553 : 42)

1. **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล** เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูง กิจกรรมงานมีความก้าวหน้า แบ่งได้เป็น 4 แบบคือ

1.1 ผู้นำทีม (executive) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ขอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงานสนใจในวิชาความรู้ใหม่ๆปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี กิจกรรมมีความก้าวหน้าเกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้นำ

1.2 ผู้พัฒนา (developer) เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพมีเมตตา ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใส วางใจ

1.3 ผู้บุกงาน (benevolent autocrat) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดี งานมีผลผลิตสูง เป็นแบบที่เหมาะสมกับวงการอุตสาหกรรม

1.4 ผู้คุมกฎ (bureaucrat) เป็นลักษณะผู้นำที่สนใจทั้งคนและงาน ชีดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด ลูกน้องมีความพึงพอใจซึ่งเป้าหมายร่วมกัน คือความสำเร็จ ผู้นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป

2. ภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล เป็นประเภทที่ได้ผลงานต่ำ ความก้าวหน้าของงานไม่มี แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้ยอมความ (compromiser) เป็นลักษณะผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ขาดความสามารถไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองเวลาเกิดปัญหาผู้นำแบบนี้ใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

2.2 ผู้เอาใจ (missionary) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเสมอ เพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ ผลของงานมักจะหย่อนประสิทธิภาพ

2.3 ผู้คุมงาน (autocrat) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจในการบริหารงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเองสูง ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

2.4 ผู้ทันท่า (deserter) เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขาดความไว้วางใจผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผู้ร่วมงานจะอยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดขวัญกำลังใจ และผลสำเร็จของงานไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้จะเห็นได้ว่า แบบพื้นฐาน 4 แบบ แต่ละแบบถ้ามีสถานการณ์ที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากแต่ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมจะกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบของประสิทธิผลตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม

สถานการณ์ไม่เหมาะสม		สถานการณ์เหมาะสม
ประสิทธิผลน้อย	แบบพื้นฐาน	ประสิทธิผลมาก
ขอมความ	มุ่งเน้นการประสาน	นำทีม
เอาใจ	มุ่งเน้นความสัมพันธ์	พัฒนา
ทนทำ	มุ่งเกณฑ์	คุมกฎเกณฑ์
คุมงาน	มุ่งงาน	บุกงาน

เรดคิน (1970: 65) เน้นว่าทฤษฎี 3 มิตินั้นเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การที่ผู้บริหารจะใช้รูปแบบการบริหารแบบใดแล้วจะเกิดรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เขานำไปใช้คำว่า สถานการณ์ในความหมายของทฤษฎีนี้พิจารณาจากองค์ประกอบคือ

1. องค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในบางกรณีก็ยังคงหมายถึงองค์ประกอบภายนอกของการทำงาน วัฒนธรรมบรรยากาศ คำนิยม หรือวิธีการที่เราใช้ในการทำงานร่วมกัน
2. เทคโนโลยีหมายถึงอุปกรณ์ช่วยในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ดี การตัดสินใจและการตรวจสอบความถูกต้องของการทำงานที่ดีคือรูปแบบของการทำงานที่มีความแตกต่างกันออกไปตามความแตกต่างทางเทคโนโลยีของแต่ละแห่ง
3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่าผู้บริหาร
4. เพื่อนร่วมงาน หมายถึงบุคคลที่ผู้บริหารทำงานร่วมด้วย ซึ่งไม่ใช่ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา
5. ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ผู้บริหารมีอำนาจสูงกว่าและรับผิดชอบในการทำงานของบุคคลนั้น

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะของรูปแบบการบริหารพื้นฐานของ Reddin

รายการเปรียบเทียบ	เน้นเกณฑ์ (separated)	เน้นงาน (dedicated)	เน้นสัมพันธ์ (Related)	เน้นประสาน (integrated)
1.พฤติกรรมทั่วไป	ชอบแก้ไขให้ถูกต้อง	ทำตัวเหนือกว่า	ยอมรับผู้อื่น	ร่วมมือประสาน
2.การสื่อสาร	เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	สั่งด้วยวาจา	พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ	ประชุม
3. ทิศทางการติดต่อสื่อสาร	ไม่ชอบติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชา	ชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อขึ้นมา	ชอบติดต่อลงไปหาผู้ได้บังคับบัญชา	ทั้งสองทาง
4.เวลา	อดีต	ไม่สนใจ	ปัจจุบันและตอนนี้	อนาคต
5. ความผูกพัน	องค์กร	ผู้บังคับบัญชา	ลูกน้อง	เพื่อนร่วมงาน
6.การเน้นระบบ	การยึดมั่นในกฎระเบียบเป็นหลัก	การยึดมั่นในกฎระเบียบเป็นหลัก เน้นเทคโนโลยี	สนับสนุนระบบสังคม	ผสมผสานระหว่างสังคม และระบบเทคโนโลยี
7. การพิจารณาประเมินผู้ได้บังคับบัญชา	ปฏิบัติตามระเบียบ	พิจารณาจากผลงาน	การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้นั้น	จิตใจการทำงานเป็นทีม
8. การพิจารณาประเมินผู้ได้บังคับบัญชา	ผลงานสถิติปัญหาและสมอง	เน้นอำนาจ	ความอบอุ่นทางจิตใจ	การทำงานเป็นทีม
9.กิจกรรมพันธะสัญญา	การทำความกระจำการแนะนำและการกำหนดทิศทางของการทำงาน	ริเริ่มการประเมินและการนำ	ประนีประนอมสอนงาน	การตั้งมาตรฐานการทดสอบ และการจูงใจ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการเปรียบเทียบ	เน้นเกณฑ์ (separated)	เน้นงาน (dedicated)	เน้นสัมพันธ์ related	เน้นประสาน (integrated)
10. งานที่เหมาะสม	การบริหารการ บัญชี สถิติและ การออกแบบ	นักบริหารอาชีพ	นักบริหารการ ขายงานที่มี ความสัมพันธ์ ส่วนตัวต่ำ	การให้คำปรึกษา
11.งานที่ไม่ เหมาะสม	งานที่ไม่ประจำ สม่ำเสมอ	งานระดับต่ำของ การใช้แรงงาน	งานระดับต่ำของ การใช้แรงงาน ความร่วมมือ	งานที่มีลักษณะ ประจำสม่ำเสมอ สูง
12.ความต้องการ ของ ผู้ได้บังคับบัญชา	ความมั่นคง ปลอดภัย	การปฏิบัติงาน	ลงโทษ	ข้อผูกพันสัญญา (Commitment)
13. ปฏิกริยาที่มีต่อ ความผิดพลาด	ควบคุมมากขึ้น	เก็บกด	มองข้ามไม่สนใจ	เรียนรู้จาก ข้อผิดพลาด
14.ปฏิกริยาที่มีต่อ ความขัดแย้ง	หลีกเลี่ยง	กลบเกลื่อน	ไม่สนใจ	นำมาใช้ให้เป็น ประโยชน์
15.ปฏิกริยาที่มีต่อ ความขัดแย้ง	ทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ และอ้าง กฎระเบียบ	เอาเปรียบ	ต้องพึ่งพาผู้อื่น	หลีกเลี่ยงการ ตัดสินใจ
16. วิธีการควบคุม พฤติกรรมทางบวก	ใช้เหตุผล	ให้รางวัล	ใช้การชมเชย	อุดมคติ
17. วิธีการควบคุม พฤติกรรมทางลบ	การโต้เถียง	การลงโทษ	การเฉยเมย(ไม่ แสดงความสนใจ)	การไต่ถาม
18.ลักษณะปัญหา ของผู้ได้บังคับบัญชา	ขาดความสนใจ	ขาดข้อมูล	ขาดทิศทาง	ขาดความอิสระ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการเปรียบเทียบ	เน้นเกณฑ์ (separated)	เน้นงาน (dedicated)	เน้นสัมพันธ์ related	เน้นประสาน (integrated)
19. การลงโทษ	ให้สูญเสียอำนาจ	ให้สูญเสียตำแหน่ง	ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ	ผู้ได้บังคับบัญชาสูญเสียการนับถือตนเอง
20. ค่านิยมที่ต้องการ	ความต้องการนวัตกรรม	ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา	ความต้องการองค์การและเทคโนโลยี	8ความต้องการที่จะเป็นอิสระ
21. ข้อบกพร่องที่สำคัญ	เป็นทาสกฎระเบียบข้อบังคับ	การต่อสู้ที่ไม่จำเป็น(ผู้หัวชนฝา)	แสดงความรู้สึกเกินควร	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสมอ แม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม
22. ความกลัวต่อตนเอง	กลัวว่าจะเข้าอารมณ์อ่อนแอและขึ้นอยู่กับผู้อื่น	กลัวว่าจะสูญเสียอำนาจ	กลัวว่าจะถูกผู้อื่นทอดทิ้ง	กลัวจะไม่มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย
23. ความกลัวต่อผู้อื่น	อาการบิดเบือนไปจากระบบอย่างไม่มีเหตุผล	ผลงานหรือผลผลิตตกต่ำ	ความขัดแย้ง	ความไม่พึงพอใจ
24. รูปแบบพฤติกรรมที่ใช้แล้วเหมาะสม	เจ้าแห่งระเบียบ (Bureaucrat)	เผด็จการอย่างพ่อพระ (Benevolent)	นักพัฒนา (Developer)	นักบริหารมืออาชีพ (Executive)
25. รูปแบบที่ใช้แล้วไม่เหมาะสม	ผู้เฉยเมย (Deserter)	ผู้เผด็จการ (Autocrat)	พ่อพระ (Missionary)	นักโก่งเก้ง (Compromiser)

ที่มา: Reddin (1970: 13; อ้างถึงใน จรูณี เก้าเอี้ยน, 2553 : 46-48)

ถ้าผู้นำทางการศึกษาเลือกใช้รูปแบบพฤติกรรมการบริหาร 4 รูปแบบดังกล่าวมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงาน ถ้าผู้นำทางการศึกษามีพฤติกรรมการบริหารไม่เหมาะสมกับสถานการณ์จะนำไปสู่การบริหารงานที่ทำให้ประสิทธิภาพต่ำได้

4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ดังปรากฏในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง

เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยกำหนดขอบข่ายแลภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:56)

4.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ

กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารวิชาการมีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญหลักของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน การบริหารคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

4.2 การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระ

ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณมีดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานงบประมาณ มีดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 4.5 กองสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงิน
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลื่อมปี
- 6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารเพื่อให้ดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพ ที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

4.3 การบริหารบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีได้รับมอบอำนาจ
 - 2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.4 การบรรจุเข้ารับราชการ
 - 2.5 การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - 3.5 เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนอื่น

- 3.6 งานทะเบียนประวัติ
- 3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3.9 การขอหนังสือรับรอง
- 4. วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 กรณีวินัยไม่ร้ายแรง
 - 4.2 กรณีร้ายแรง
 - 4.3 การอุทธรณ์
 - 4.4 การร้องทุกข์
 - 4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
- 5. การออกจากราชการ
 - 5.1 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - 5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน
 - 5.5 กรณีมลาทินมัวหมอง
 - 5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

กล่าวโดยสรุป การบริหารบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนาการให้สวัสดิการ และวินัย

4.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา

ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไปมีดังนี้

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานทั่วไปมีดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งานและการกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐเป็นนิติบุคคลแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 และ 45 ยังกำหนดให้ ปลัดกระทรวง เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาด้วย จึงส่งผลให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกประกาศกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้สถานโดยตรงเมื่อปี พ.ศ. 2550

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุทธาสินี วิทยาภรณ์ (2545 : 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และระดับผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับผลการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พระดณัย อนาวิโล.(2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกของผู้บริหารที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติคือ เป็นผู้มีคุณธรรม ในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะส่งผลทำให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่ายทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงทำให้บุคลากรครุมีขวัญกำลังใจที่ดีและผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องพบเห็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีศรัทธาในวิชาชีพ ตั้งใจสอน มีคุณธรรม มุ่งมั่น ทุ่เมทะ เสียสละ รักลูกศิษย์เหมือนลูกหลานและ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถ ช่วยให้งานสำเร็จและบุคลากรมีความสุขในการท างานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมภาคภูมิใจ” สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกพอใจในการบริหารงานของตน คือ การยึดมั่นใน คุณธรรม ให้การสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียน และจากคำกล่าวที่ว่าผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมควบคู่กับ

การทำงานผู้บริหารเห็นด้วยและให้เหตุผลสนับสนุนว่าคุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสามารถสร้างความศรัทธาและเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่ คณะ หากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการ ทำงานด้วยยอมทำครุมีสุภาพจิตที่ดีและเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ดีและมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด

ปราณี มหะศักดิ์ภาพ (2546 : 71) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแบบพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกแบบ คือ แบบความร่วมมือ แบบภาวะผู้นำร่วมกัน และแบบการทำงานเป็นทีม

ยุพา เสนาะพิน (2546 : 43) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการประเมินนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2545 ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านความสนใจ ด้านการคล้อย ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและรายด้านการกระตุ้น

ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์ (2547 : 70-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับปานกลางในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับน้อย

ทวีป กิตา (2549 : 67) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า การศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร

ของผู้บริหารใน 25 ประเด็น พบว่าโดยส่วนใหญ่ 24 รายการ จาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียง 1 รายการ ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนรายการอื่นๆมีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง

เจริญชัย บรรณธรรมย์ (2550 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและบริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน

ถาวร ยมรัตน์ (2551 : 87) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต2.ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยภาพรวมทั้งภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

อัลสุรียา กรรณสูตร (2552 : 103-111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อารินดา ตอหะ (2555 : 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการ

บริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ในการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับปานกลาง ในการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ทั้งในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็ดเวิร์ด (1984: 01) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองอิสมาโร พบว่า ประสิทธิผลของเกณฑ์ผู้นำมีความสัมพันธ์กันทางลบเมื่อผู้นำอยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและผู้นำระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันทางบวก เมื่อผู้นำอยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับกลาง

เอเวอร์ (Evers, 1992: 53) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน พบว่า แบบผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยระบุว่าความสัมพันธ์ของแบบผู้นำของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

แซมมอนส์ ฮิลล์แมน & มอร์ติมอร์ (Sammons Hillman & Mortimore, 1994 ; อ้างถึงในประภาส คุุเจริญทรัพย์ ; 106) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีความร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรตลอดเวลา

รูเบน.(Ruben, 1994, อ้างถึงในประกาศ ญเจริญทรัพย์ ; 106)ที่วิจัยเชิงคุณภาพพบว่า อิทธิพลของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด สำหรับตัวของนักเรียน นั้น พบว่า ความพึงพอใจในความสำเร็จของนักเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู และเมื่อทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานก็พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายใน คือ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอก คือ สภาพการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจภายใน คือ การขาดการมุ่งความสำเร็จของครู การขาดการยอมรับและการขาดความสำเร็จของนักเรียน สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจภายนอก คือ สภาพการทำงานที่เลวร้าย และความสัมพันธ์ของนักเรียนไม่เป็นที่พอใจ

จอห์นสัน (Neal, 2007: Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การเป็นผู้นำจากวิกฤตความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ปัญหาระหว่างเกิดวิกฤตการณ์ การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหาร โดยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

แมคกี (Macky, 2007: Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัย เรื่องความเป็นผู้นำกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากโรงเรียนแอริสัน มหาวิทยาลัยเนบราสกาเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองฟิโเรียนรัฐอิลลินอยส์ โดยศึกษาจากปัจจัยคือ ผู้บริหาร ครู และพินิจนวิจ ภาษานเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

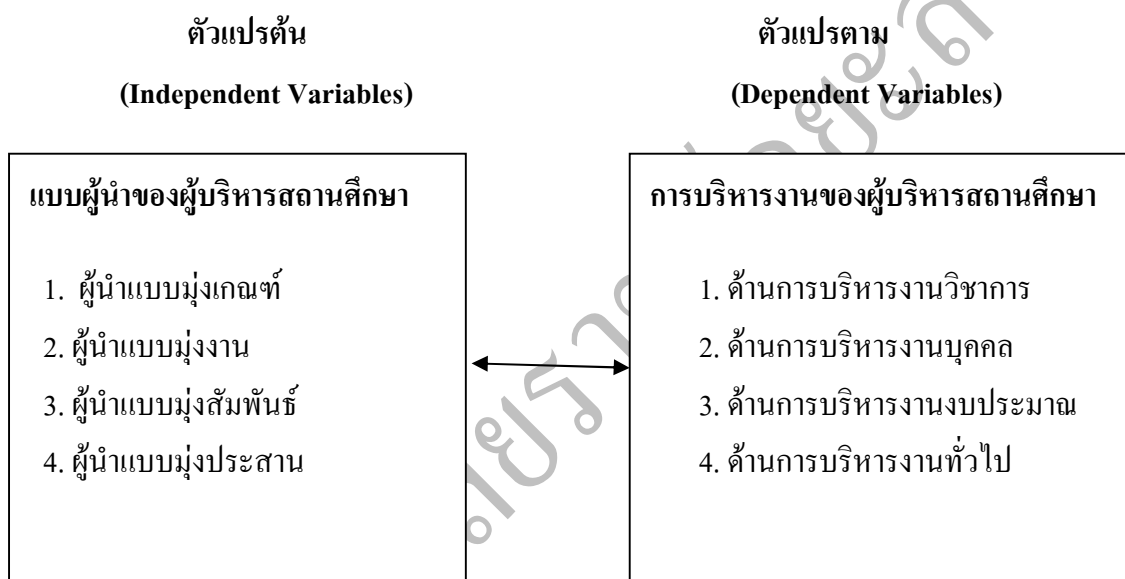
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปร ดังนี้

1. นำแนวคิดทฤษฎีของเรดดิน (William J. Reddin) มาเป็นแนวทางในการศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันค่อนข้างมาก ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และ ผู้นำแบบมุ่งประสาน
2. นำแนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

3. นำแนวคิดการมอบอำนาจการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 และ 45 ที่กำหนดให้ ปลัดกระทรวงเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาโดยตรง

4. กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก
3. แบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอ วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,587 คน จากสถานศึกษา 342 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 88; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2545: 100) ดังต่อไปนี้

จากสูตร	$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$	
เมื่อ	N	คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย
	n	คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือ ความน่าจะเป็นของค่าความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (มีค่า.05)
เมื่อแทนค่าในสูตร	$n = \frac{4,587}{1 + 4,587(.05)^2}$	

$$1 + 4,587 (0.05)^2$$

$$n = 367.92$$

$$n = 368$$

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูจำนวน 368 คน มีค่าความเชื่อมั่น 95%

2.2 เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างประชากรในเขตพื้นที่การศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 1	1,889	152
เขต 2	1,712	137
เขต 3	986	79
รวม	4,587	368

2.3 ทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 1	เมือง	559	45
เขต 1	บึงมะลู	261	21
เขต 1	วังน้ำเย็น	348	28
เขต 1	วังน้ำเย็น	460	37

เขต 1	ศรีสาคร	261	21
รวมทั้งเขต		1,889	152

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 2	ตากใบ	525	42
เขต 2	แว้ง	337	27
เขต 2	สุคีริน	188	15
เขต 2	สุไหง-โกลก	287	23
เขต 2	สุไหง-ปาตี	375	30
รวมทั้งเขต		1,712	137
เขต 3	ระแงะ	499	40
เขต 3	จะแนะ	237	19
เขต 3	เจาะไอร้อง	250	20
รวมทั้งเขต		986	79
รวมทั้ง 3 เขต		4,587	368

2.4 ทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 6 ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร					รวม	กลุ่มตัวอย่าง					รวม
	อำเภอเมือง	อำเภอบาเจาะ	อำเภอยิ่ง	อำเภอรัสสะ	อำเภอศรีสาคร		อำเภอเมือง	อำเภอบาเจาะ	อำเภอยิ่ง	อำเภอรัสสะ	อำเภอศรีสาคร	
เล็ก	58	7	31	42	31	169	5	1	2	3	2	14

กลาง	380	120	257	247	95	1,099	30	9	21	20	8	88
ใหญ่	121	134	60	171	135	621	10	11	5	14	11	50
รวม	559	261	348	460	261	1,889	45	21	28	37	21	152

2.5 ทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร					รวม	กลุ่มตัวอย่าง					รวม
	อำเภอเตาปูน	อำเภอวัง	อำเภอสู้ดิษฐ์	อำเภอสุไหงโกลน	อำเภอสุไหงปาดี		อำเภอเตาปูน	อำเภอวัง	อำเภอสู้ดิษฐ์	อำเภอสุไหงโกลน	อำเภอสุไหงปาดี	
เล็ก	45	34	17	-	90	186	4	3	1	-	7	15
กลาง	349	211	90	67	220	937	29	17	8	5	18	75
ใหญ่	118	97	76	231	67	589	9	7	6	18	5	47
รวม	512	342	183	298	377	1,712	42	27	15	23	30	137

2.6 การเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาใน แต่ละอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	อำเภอระแงะ	อำเภอจะแนะ	อำเภอเจาะไอร้อง		อำเภอระแงะ	อำเภอจะแนะ	อำเภอเจาะไอร้อง	

เล็ก	45	-	-	45	4	-	-	4
กลาง	213	162	66	441	17	13	5	35
ใหญ่	238	82	180	500	20	6	15	40
รวม	496	244	246	986	40	19	20	79

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของ เรดดิน (William J.Reddin) ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Related) และ ผู้นำแบบมุ่งเน้นการ ประสาน (Integrated) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ผ่องศรี วาณิชสุวงศ์, 2546 :131-132) โดยกำหนดค่าของ คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีแบบผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีแบบผู้นำอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีแบบผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีแบบผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารด้านงานวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านงาน บุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ผ่องศรี วาณิชยศกุลวงศ์, 2546 : 131-132) โดยกำหนดค่าของคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเป็นผู้นำ และขอบข่ายภารกิจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษา นำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2.3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC) ตามวิธีของโรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton)

2.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 ชุด

2.5 นำเครื่องมือไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการ ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 125) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบผู้นำทั้งฉบับ .845 และได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละแบบผู้นำอยู่ระหว่าง .717 - .917 และได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ .926 และได้ค่าความเชื่อมั่นของงานแต่ละด้านอยู่ระหว่าง .813 - .943

2.6 นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลรวบรวมในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรียนถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อแจ้งให้ทราบในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด
2. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนถึงผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถามการวิจัยตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครู
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองบางส่วนและผ่านการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาบางส่วน โดยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 420 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 382 ฉบับ จากนั้นคัดเลือกร้อยละ 95 ของจำนวนที่ส่งคืนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 368 ฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best, 1993; อ้างถึงใน รอชีวะ ธีร, 2555: 83) แปลความหมายดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับแบบผู้นำมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีระดับแบบผู้นำมาก

2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีระดับแบบผู้นำปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีระดับแบบผู้นำน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีระดับแบบผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best, 1993; อ้างถึงใน รอดิษฐ์ เสงี่ยม, 2555: 83) แปลความหมายดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลผลความสัมพันธ์ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ, (2553:316)

ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่า 0.00 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับ

ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.31-0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC) ตามวิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton)

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าดังนี้

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

2.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

แผนปฏิบัติการทำวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทำวิทยานิพนธ์ ดังตารางที่ 9
 ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติการทำวิทยานิพนธ์

ที่	ระยะเวลา ขั้นตอนของ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ พ.ศ. 2556 – 2557											
		พ.ค	มิ.ย.	ก.ค	ส.ค	ก.ย	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ย	ก.พ	มี.ค	เม.ย.
		56	56	56	56	56	56	56	56	57	57	57	57
1	การร่างแนวทางการทำ วิทยานิพนธ์	↔											
2	ศึกษาเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง		↔										
3	สร้างเครื่องมือทดลอง ใช้ปรับปรุง แก้ไข				↔								
4	เก็บรวบรวมข้อมูลจาก					↔							

กลุ่มตัวอย่าง

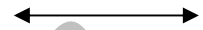
5 วิเคราะห์ข้อมูลและ
แปลความหมาย



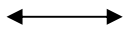
6 เ จี ย น ตั น จ บั บ
วิทยานิพนธ์



7 พิมพ์วิทยานิพนธ์และ
เข้าเล่ม



8 เสนอวิทยานิพนธ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะดา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับประกอบด้วย สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
** มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ.01		
* มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ.05		

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยนำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแบบผู้นำและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best, 1993) แปลความหมายดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับผู้นำ/การบริหารงานมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีระดับผู้นำ/การบริหารงานมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีระดับผู้นำ/การบริหารงานปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีระดับผู้นำ/การบริหารงานน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีระดับผู้นำ/การบริหารงานน้อยที่สุด

และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ, (2553:316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปาน

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	136	37.00
1.2 หญิง	232	63.00
รวม	368	100.0

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	22	6.00
2.2 30 – 50 ปี	229	62.20
2.3 มากกว่า 50 ปี	117	31.80
รวม	368	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	133	36.20
3.2 10 – 20 ปี	112	30.40
3.3 มากกว่า 20 ปี	123	33.40
รวม	368	100.0
4. ขนาดของสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	64	17.40
4.2 ขนาดกลาง	229	62.20
4.3 ขนาดใหญ่	75	20.40
รวม	368	100.0
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่		
5.1 สพป.นธ.1	152	41.30
5.2 สพป.นธ.2	137	37.20
5.3 สพป.นธ.3	79	21.50
รวม	368	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 368 คน แยกตามเพศเป็น เพศหญิงร้อยละ 63.00 และเพศชายร้อยละ 37.00 จำแนกตามอายุพบว่า มีอายุระหว่าง 30-50 ปี ร้อยละ 62.20 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 31.80 และอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 6.00 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ

36.20 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 33.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ร้อยละ 30.40 ตามลำดับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 62.20 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 20.40 และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 17.40 ตามลำดับ จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ร้อยละ 41.30 รองลงมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ร้อยละ 37.20 และปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ร้อยละ 21.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี **ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 11-15**

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม

แบบผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	3.19	0.54	ปานกลาง	4
2. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน	3.24	0.52	ปานกลาง	3
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.00	0.53	มาก	1
4. ด้านผู้นำแบบมุ่งประสาน	3.95	0.51	มาก	2
รวม	3.60	0.13	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแบบผู้นำพบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และ ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และ ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร มอบหมายงานโดย การเขียนหรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน	4.08	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบพูดแก้ตัว เมื่อตัวเองถูก มองในทางลบ	2.54	1.08	ปานกลาง	12
3	ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างถึงอดีตในการทำงาน หรือกระทำสิ่งต่างๆ	2.95	1.93	ปานกลาง	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างอิงถึงผลประโยชน์ของ นักเรียนและโรงเรียนเสมอ	4.16	0.88	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามักพิจารณาผลการปฏิบัติงาน จากความสามารถและยึดระเบียบกฎหมายที่ กำหนด	4.07	0.70	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด แนะนำทิศทาง ในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.82	0.75	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบออกแบบ จัดทำสถิติ บัญชีแบบฟอร์มต่างๆในการทำงาน	3.43	0.88	ปานกลาง	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างระเบียบเมื่อเกิดความ ขัดแย้ง	3.78	0.92	มาก	5
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เถียงคัดค้านเมื่อมี ข้อเสนอแนะที่ตนเองไม่เห็นด้วย	2.73	1.10	ปานกลาง	10
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนเจ้าระเบียบ	3.14	1.01	ปานกลาง	8
11	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความ มั่นคงและความก้าวหน้าเมื่ออยู่ในโรงเรียนนี้	2.27	1.09	น้อย	15
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณควบคุม กำกับมากขึ้นเมื่อทำงานผิดพลาด	2.50	1.08	น้อย	13

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ ที่
13	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่โดดเดี่ยวขาด ความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.46	1.06	น้อย	14
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านมีความกังวลว่า ต่อไปท่านจะเป็นคนเจ้าอารมณ์ อ่อนแอและตาม ผู้ร่วมงานอื่นๆ	2.63	1.16	ปานกลาง	11
15	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบ ภาระงานน้อยลง	3.27	0.81	ปานกลาง	7
รวม		3.19	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$
= 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างอิงถึง
ผลประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนเสมอ ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร
มอบหมายงานโดยการเขียนหรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.08) และผู้บริหารสถานศึกษามัก
พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากความสามารถและยึดระเบียบกฎหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.07)
ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ทำให้ท่านรู้สึกว่ถูกควบคุมกำกับมากขึ้นเมื่อทำงานผิดพลาด ($\bar{X}$ = 2.46)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นผู้ร่วมงานเข้าใจเจตคติของผู้บริหารอย่างชัดเจน	3.87	0.80	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดใหม่ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน	3.00	0.98	ปานกลาง	9
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการทำงานที่บกพร่อง	2.66	1.07	ปานกลาง	12
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยกับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่นำเกรงขาม	2.73	1.02	ปานกลาง	11
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงาน	3.15	1.07	ปานกลาง	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอน	3.80	0.84	มาก	6
7	ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	4.07	0.74	มาก	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงาน	3.89	0.90	มาก	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	3.28	1.02	ปานกลาง	7
10	ผู้บริหารสถานศึกษาขอรับรองให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	2.52	1.15	ปานกลาง	14
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน	3.84	0.79	มาก	5
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.95	0.78	มาก	2
13	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวขาดประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	2.90	1.06	ปานกลาง	10

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาปกครองโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	2.37	1.09	น้อย	15
15	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยไม่มีการวางแผน	2.60	1.10	ปานกลาง	13
รวม		3.24	0.14	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.95$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปกครองโดยใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด ($\bar{X} = 2.37$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน	4.11	0.91	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยงานเล็กๆน้อยเพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นใจในการเป็นสมาชิก	4.03	0.78	มาก	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย	3.99	0.76	มาก	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	.73	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.13	0.73	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน	4.07	0.72	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.56	0.74	มาก	15
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน	4.24	0.80	มาก	3
9	ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากันอยู่	4.25	0.71	มาก	2
10	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	3.99	0.77	มาก	9
11	ผู้บริหารสถานศึกษาขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	3.95	0.75	มาก	11
12	ผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างเก็บความรู้สึกส่วนตัว	3.73	0.78	มาก	14

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
13	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบที่จะอธิบายสิ่งที่เขากระทำ	3.74	0.79	มาก	13
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยปรึกษาเพื่อน	3.95	0.76	มาก	11
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเฉยเมยไม่แสดงความสนใจเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง	4.33	0.71	มาก	1
รวม		4.01	0.50	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเฉยเมยไม่แสดงความสนใจเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากันอยู่ ($\bar{X} = 4.33$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นมิตรไมตรีใจ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านผู้นำแบบมุ่งประสาน

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักบริหารมืออาชีพ	3.99	0.73	มาก	9
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	4.23	0.71	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานที่มีลักษณะประจำสม่ำเสมอ	3.90	0.89	มาก	11
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อผูกพันสัญญาหรือข้อตกลงในการทำงานเสมอ	3.51	1.01	มาก	14
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเมื่อครูทำงานผิดพลาดเสมอ	4.02	0.69	มาก	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษามักหลีกเลี่ยงในการตัดสินใจ	3.67	0.90	มาก	13
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้คุณครูทำงานยึดมั่นในอุดมคติ	3.87	0.84	มาก	12
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีกับทุกคน	4.16	0.82	มาก	4
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำ	4.19	0.72	มาก	3
10	ผู้บริหารสถานศึกษานำการพัฒนางานสู่อนาคต	4.14	0.78	มาก	5
11	ผู้บริหารสถานศึกษานำการทำงานเป็นทีมและเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน	4.20	0.75	มาก	2
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้รู้สึกว่าคุณดีเสมอ	3.29	1.08	ปานกลาง	15
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์เพียงพอและมีการแบ่งปันกันใช้อย่างเหมาะสม	4.04	0.73	มาก	7

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลงานและทีมงานในการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.98	0.72	มาก	10
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน/ โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.68	มาก	6
รวม		3.95	0.12	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับผู้นำแบบมุ่งประสานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำการทำงานเป็นทีมและเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณดีฮะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ปากฎผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 16-20

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.04	0.06	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.17	0.06	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.17	0.13	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.08	0.07	มาก	3
รวม	4.12	0.40	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.08$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการ
บริหารงานวิชาการ

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	สถานศึกษาจัดทำสารการเรียนรู้ท้องถิ่นของ ตนเอง	3.95	0.78	มาก	18
2	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้าน วิชาการทุกงาน	4.09	0.63	มาก	11
3	สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้	4.25	0.66	มาก	1
4	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน ใช้สื่อและ แหล่งเรียนรู้	4.13	0.66	มาก	8
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและ ห้องปฏิบัติการ	4.03	0.71	มาก	14
6	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยชั้นเรียนทุกกลุ่ม สาระ	3.97	0.77	มาก	17
7	สถานศึกษาพัฒนาความเป็นเลิศและ ความสามารถพิเศษของนักเรียน	3.94	0.71	มาก	20
8	สถานศึกษาช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส	4.15	0.63	มาก	6
9	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของ ตนเอง	4.16	0.75	มาก	5
10	สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนการ วัดและประเมินผลสอดคล้องกัน	4.10	0.65	มาก	10
11	สถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผล ของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบาย ระดับประเทศ	4.14	0.71	มาก	7
12	สถานศึกษาจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผล	4.04	0.70	มาก	14

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
13	สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	3.92	0.75	มาก	22
14	สถานศึกษารวบรวมและเผยแพร่การวิจัย	3.62	0.84	มาก	25
15	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.05	0.64	มาก	13
16	สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง	3.94	0.73	มาก	20
17	สถานศึกษามีการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.07	0.65	มาก	12
18	สถานศึกษามีระบบบริการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายใน	4.11	0.64	มาก	9
19	สถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.24	0.64	มาก	3
20	สถานศึกษาจัดกระบวนการรับรู้เพื่อพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.98	0.59	มาก	16
21	สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่น	4.25	0.61	มาก	1
22	สถานศึกษาระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยากรภายนอกช่วยพัฒนานักเรียน	3.87	0.73	มาก	24
23	สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้บุคคลและองค์กรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.95	0.68	มาก	18
24	สถานศึกษาจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.00	0.68	มาก	15
25	สถานศึกษาได้พิจารณาคุณภาพการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนการสอน	4.19	0.61	มาก	4

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
26	สถานศึกษามีการพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้	3.88	0.70	มาก	23
รวม		4.04	0.06	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่น และสถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) ตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.24$) และสถานศึกษาได้พิจารณาคุณภาพในการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยากรภายนอกช่วยพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับ ที่
27	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.04	0.71	มาก	17
28	สถานศึกษาขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการและแผนใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	4.16	0.74	มาก	12
29	สถานศึกษามีการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในเวลาที่กำหนด	4.17	0.69	มาก	11
30	สถานศึกษามีการจัดตามตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.06	0.62	มาก	16
31	สถานศึกษาระดมทุนและเชิญเกียรติผู้สนับสนุนการศึกษา	3.79	0.78	มาก	19
32	สถานศึกษาสำรวจความต้องการและคัดเลือกนักเรียนที่ได้รับเงินจากกองทุนต่างๆอย่างเป็นระบบ	4.09	0.67	มาก	14
33	สถานศึกษาจัดทำรายการวัสดุครุภัณฑ์ สื่อและเทคโนโลยีไว้อย่างเป็นระบบ และกำหนดแนวทางการใช้ร่วมกัน	3.97	0.66	มาก	18
34	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้พัสดุและจัดทำแผนการจัดหาในภาพรวม	4.16	0.82	มาก	12

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับ ที่
35	สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้างเพื่อ จัดหาพัสดุ	4.19	0.72	มาก	10
36	สถานศึกษาจัดทำพัสดุโดยถือระเบียบของส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง	4.28	0.63	มาก	6
37	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชี ครบกัณฑ์	4.20	0.67	มาก	8
38	สถานศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบพัสดุประจำปี ตามระเบียบ	4.21	0.74	มาก	7
39	สถานศึกษามีการจัดหาผลประโยชน์และใช้จ่ายตาม ระเบียบกฎหมาย	4.08	0.80	มาก	15
40	สถานศึกษาเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุกรายการ	4.38	0.63	มาก	2
41	สถานศึกษาใช้จ่ายเงินตามระเบียบที่ กระทรวงการคลังกำหนด	4.30	0.68	มาก	4
42	สถานศึกษานำเงินส่งคลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	4.30	0.64	มาก	4
43	สถานศึกษาจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง	4.35	0.62	มาก	3
44	สถานศึกษาจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ตามที่ สพฐ.กำหนด	4.39	0.61	มาก	1
45	สถานศึกษาจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชี หน่วยงานย่อย	4.20	0.72	มาก	8
รวม		4.17	0.06	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน

การบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ตามที่ สพฐ.กำหนด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา สถานศึกษาเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุกรายการ($\bar{X} = 4.38$) และสถานศึกษาจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาระดมทุนและจัดหาเกียรติผู้สนับสนุนการศึกษา ($\bar{X} = 3.79$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการ บริหารงานบุคคล
-------------	--

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับ ที่
46	สถานศึกษาจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลังต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.30	0.65	มาก	2
47	สถานศึกษาจัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลัง ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.31	0.74	มาก	1
48	สถานศึกษาได้สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ตามระเบียบที่กำหนด	4.21	0.79	มาก	12
49	สถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือ เปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. ศ.กำหนด	4.29	0.72	มาก	3
50	สถานศึกษาดำเนินการเลื่อนขั้นให้บุคลากรตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.24	0.78	มาก	9
51	สถานศึกษาดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.10	0.76	มาก	15
52	สถานศึกษาอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา ของบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	4.28	0.70	มาก	5
53	สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด	4.27	0.64	มาก	6
54	สถานศึกษาดำเนินต่อผู้กระทำผิดวินัยตาม ขั้นตอนและกฎหมายกำหนด	4.05	0.82	มาก	17
55	สถานศึกษารับเรื่องร้องทุกข์หรืออุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษเสนอผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด	3.82	1.07	มาก	18

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับ ที่
56	สถานศึกษาอนุญาตและสั่งให้บุคลากรลาออกหรือ รับเรื่องเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด	3.77	1.10	มาก	19
57	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลทะเบียน ประวัติตามอำนาจและกฎหมายกำหนด	4.08	0.76	มาก	16
58	สถานศึกษาดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด	4.24	0.78	มาก	9
59	สถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธี ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.25	0.69	มาก	8
60	สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมและยกย่องชูเกียรติผู้ มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด	4.16	0.64	มาก	13
61	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาคณะครูดูแลส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	4.26	0.65	มาก	7
62	สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีวินัยในตนเองเพื่อป้องกันการทำผิดวินัย	4.22	0.68	มาก	11
63	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.29	0.65	มาก	3
64	โรงเรียนดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับเครือข่าย สถานศึกษาอื่น	4.15	0.67	มาก	14
รวม		4.17	0.13	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) และ สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ สถานศึกษาอนุญาตและสั่งให้บุคลากรลาออกหรือรับเรื่องเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับที่
65	สถานศึกษาจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้เผยแพร่และบริการเพื่อประชาสัมพันธ์	4.01	0.64	มาก	15
66	สถานศึกษาให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการ	4.02	0.65	มาก	14
67	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.06	0.65	มาก	13
68	สถานศึกษาได้วิจัยและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.94	0.81	มาก	17
69	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีครบวงจรทุกปี	4.13	0.74	มาก	8
70	สถานศึกษากำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และบริหารจัดการ ครบวงจรทุกปี	4.21	0.63	มาก	6

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
70	สถานศึกษากำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และบริหารจัดการ ครบวงจรทุกปี	4.21	0.63	มาก	6
71	สถานศึกษาจัดหา วัสดุและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบครบวงจร	3.97	0.64	มาก	16
72	สถานศึกษาดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.07	0.61	มาก	12
73	สถานศึกษาดำเนินการดูแลรักษา พัฒนาอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อ มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม	4.16	0.62	มาก	7
74	สถานศึกษาสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.23	0.65	มาก	3
75	สถานศึกษากำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.29	0.68	มาก	1
76	สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย	3.84	0.87	มาก	19
77	สถานศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.90	0.72	มาก	18
78	สถานศึกษาพานักเรียนไปทัศนศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	4.25	0.64	มาก	2
79	สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างหลากหลาย	4.23	0.62	มาก	3
80	สถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์การศึกษาครบวงจร	3.74	0.80	มาก	20
81	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา	4.11	0.68	มาก	10

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
82	สถานศึกษารายงานผลการจัดการศึกษาให้ชุมชน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ	4.08	0.67	มาก	11
83	สถานศึกษาจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด	4.22	0.61	มาก	5
84	สถานศึกษามีการปกครอง และแก้ไขปัญหานักเรียน อย่างเป็นระบบครบวงจร	4.13	0.59	มาก	8
รวม		4.08	0.07	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ด้านบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ สถานศึกษาพานักเรียนไปทัศนศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.25$) และสถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์การศึกษาครบวงจร ($\bar{X} = 3.74$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร แบบผู้นำ/การ บริหารงาน	มุ่ง เกณฑ์	มุ่ง งาน	มุ่ง สัมพันธ์	มุ่ง ประสาน	งาน วิชาการ	งาน ประ มาณ	งาน บุคคล	งาน บริหาร ทั่วไป	รวม
มุ่งเกณฑ์	1								
มุ่งงาน	.683**	1							
มุ่งสัมพันธ์	-.004	.178**	1						
มุ่งประสาน	.142**	.319**	.788**	1					
งานวิชาการ	.133*	.181**	.506**	.564**	1				
งานประมาณ	.094	.125*	.491**	.505**	.703**	1			
งานบุคคล	.048	.115*	.500**	.519**	.667**	.787**	1		
งานทั่วไป	.005	.101	.480**	.493**	.733**	.711	.740**	1	
รวม	.07	.131*	.494**	.520**	.346**	.304**	.296**	.270**	.304**

** มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .304$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .520$) และ ($r = .346$) ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .131$) และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ ($r = .07$)

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละแบบผู้นำพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำทุกด้าน (r ระหว่าง .005 - .094) ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .133$)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งงานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในระดับต่ำทุกด้าน (r ระหว่าง .101 - .181) ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r = .181$)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับปานกลางทุกด้าน (r ระหว่าง .480 - .506)

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำมุ่งประสานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับปานกลางทุกด้าน (r ระหว่าง .493 - .564)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก
3. แบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,587 คน จากสถานศึกษา 342 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 386 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างประชากรในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสามเขต จำแนกตามอำเภอเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอจนได้กลุ่มตัวอย่างครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแบบการบริหารของ เรดดิน (William J.Reddin) ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ และขอบข่ายภารกิจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษา และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2.3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC) ตามวิธีของโรวินELLIและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton)

2.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูนอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 50 คน

2.5 นำเครื่องมือวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 125) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

2.5.1 ค่าความเชื่อมั่นแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2

2.5.1.1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	.766
2.5.1.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน	.717
2.5.1.3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	.917
2.5.1.4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน	.871

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .845

2.5.2 ค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่

2.5.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ	.935
2.5.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ	.943
2.5.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล	.891
2.5.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป	.933

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .926

2.6 นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลรวบรวมในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรียนถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อแจ้งให้ทราบในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด
2. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนถึงผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถามการวิจัยตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครู
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองบางส่วนและผ่านการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาบางส่วน โดยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 420 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 382 ฉบับ จากนั้นคัดเลือกลักษณะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 368 ฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ((Mean)) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

1.1 ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2 ระดับผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างอิงถึง ผลประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร มอบหมาย งานโดยการเขียนหรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามักพิจารณาผลการปฏิบัติงาน จากความสามารถและยึดระเบียบกฎหมายที่กำหนด ตามลำดับ ส่วนข้อที่การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณควบคุมกำกับ มากขึ้นเมื่อทำงานผิดพลาด นอกจากนั้นมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ระดับผู้นำแบบมุ่งงานในภาพรวมมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเน้นการ ทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงาน เต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติ อย่างเดียวกันในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปกครองโดย ใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด นอกจากนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ระดับผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเฉยเมยไม่แสดงความสนใจ เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งรองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ในขณะที่สนทนากันอยู่ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นมิตรไมตรีไม่ถือตัว ตามลำดับ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

1.5 ระดับผู้นำแบบมุ่งประสานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ รองลงมา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษานับการทำงานเป็นทีมและเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำ ตามลำดับ นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกวุ่นวายในการทำงาน

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปากฎผลการวิจัยดังนี้

2.1 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

2.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานวิชาการพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกข้อ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่น รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) ตามมาตรฐานที่กำหนด และสถานศึกษาได้พิจารณาคุณภาพในการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

2.3 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานงบประมาณพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากทุกข้อ ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รองลงมาคือ สถานศึกษาเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุกรายการ และสถานศึกษาจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง ตามลำดับ

2.4 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามลำดับ

2.5 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านบริหารงานทั่วไปพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาพานักเรียนไปทัศนศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละแบบผู้นำพบว่า

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งงานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำทุกด้าน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลางทุกด้าน

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบมุ่งประสานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลางทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ว่าน่าจะอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบผู้นำพบว่า แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่ในส่วนแบบผู้นำมุ่งเกณฑ์และมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงกล่าวได้ว่า ในภาพรวมที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้เพราะระดับแบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมากจนทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงตามไปด้วย

ส่วนแบบผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุรียา กรรณสูตร (2552 : 103-111) ที่ได้ศึกษาพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา เสนาะพิน (2546 :43) ที่ได้ศึกษาพบว่า การใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย พลัฒพิบูลย์ (2547 :70-71) ที่ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญชัย บรรเลงรัมย์ (2550 : 84) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร ชมรัตน์. (2551: 87). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต2.ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยภาพรวมทั้งภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารินดา ตอหะ (2555 : 94) ที่ได้ศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปได้แสดงแบบผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำหรือการใช้อำนาจในการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกคน ได้ถูกกำหนดคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งโดยคุรุสภาไว้อย่างชัดเจนตาม

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2456 กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ฉะนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการคัดเลือกโดยการสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมาก มีความพร้อม ทางด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นผู้นำ และจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการ กำหนดจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาในแต่ละปีไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนการชวนช่วยในการพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการต่างๆอย่างต่อเนื่อง เช่น การรวมตัวกันเป็นกลุ่มโรงเรียน การจับกลุ่มกันเป็น เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านการสื่อสารทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น จึงทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจและมีความมั่นใจในการแสดง แบบผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ หรือการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ การวินิจฉัย การอำนวยความสะดวก การติดตามควบคุมกำกับและการประเมินผลการทำงาน ได้อย่างชัดเจนในระดับมากดังกล่าวแล้ว

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการ บริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการประเมิน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการประเมินภายในและการประเมินภายนอกพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ ผ่านการประเมินเกือบร้อยละร้อย แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ของงานแต่ละงานครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ด้านนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุรียา กรณสูตร (2552 : 103-111) ที่ได้ศึกษาพบว่า การ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารินดา ตอหะ (2555 : 94) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศิริชัย พลัฒ์ (2547 : 70-71) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้รับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียมากขึ้น มีเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ที่สำคัญโรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ จึงสามารถบริหารงานในลักษณะบูรณาการได้อย่างคล่องตัว ในขณะที่เดียวกันการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้สั่งการให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องกระจายอำนาจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในอำนาจหน้าที่ของตนให้สถานศึกษา จึงส่งผลให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ในประกาศดังกล่าวมีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ในแต่ละด้านมีรายละเอียดของงานที่มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตรงตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจนและส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากขึ้นตามไปด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่วางไว้

ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุรียา กรรณสูตร (2552 : 103-111) ที่ได้ศึกษาพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารินดา ตอหะ (2555 : 94) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย พลับพูลย์ (2547 :70-71) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานตามภารกิจและขอบข่ายงาน 4 ด้านของสถานศึกษานั้น ทุกด้านมีการกำหนดการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามควบคุมกำกับและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงส่งผลให้การทำงานในสถานศึกษาทุกด้านปฏิบัติได้ในระดับมากใกล้เคียงกัน แต่ในเรื่องแบบผู้นำนั้น แบบผู้นำของเรดคินที่นำมาสอบถามในการวิจัยทั้ง 4 แบบมีความแตกต่างกัน บางแบบผู้นำมีการปฏิบัติในระดับมาก บางแบบผู้นำมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อแบบผู้นำทุกแบบปฏิบัติไม่อยู่ในระดับเดียวกันจึงน่าจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ไม่คล้อยตามในระดับเดียวกันด้วย ดังจะเห็นได้ว่าด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ปรากฏผลการวิจัยและมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายแบบผู้นำพบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์และมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

แต่เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส ทั้งภาพรวมและรายด้าน

มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางเท่านั้น ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่เป็นเหตุเป็นผลต่อกันทุกประการ แต่อย่างไรก็ตามในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแบบผู้นำเป็นของตนเอง จึงควรเลือกเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานเป็นหลักเพราะเป็นแบบผู้นำที่ได้ทั้งงานและคนสูงในเวลาเดียวกัน แต่ทั้งนี้ก็นำสถานการณ์มาพิจารณาด้วยเสมอ

ส่วนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมาก อาจจะมาจากหลายๆปัจจัย ซึ่งแบบผู้นำของเรดดินที่ใช้อยู่อาจไม่เป็นเหตุเป็นผลต่อกันทุกประการ แต่แบบผู้นำก็ถือว่ามีความสำคัญต่อผลของงานเช่นกัน ฉะนั้นแบบผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อยู่ในปัจจุบันจึงถือว่ายังเหมาะสมอยู่และควรแสวงหาแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้นมาใช้ในโอกาสต่อไป

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำมุ่งเกณฑ์และมุ่งงานกับการบริหารงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานกับการบริหารงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางมีนัยสำคัญทางสถิติ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพของเรดดิน (William J. Reddin) กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำประชาธิปไตย เผด็จการ และแบบเสรีกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

2.3 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำจากทฤษฎีอื่นๆกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อค้นหาทฤษฎีแบบผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นตัวแปรในการวิจัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล สดุดประเสริฐ. (2554). รายงานการวิจัย เรื่องดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค

กิติ ดยัคคานนท์. (2533). **นักบริหารทันสมัย**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตออฟไลน์

กวี วงศ์พัฒน์. (2535). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี

กัมปนาท ศรีเชื้อ.(2549).โรงเรียนนิติบุคคล. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2549, จาก

http://www.loei2.net/index.php.?Option=com_content& task =view &id=133&Itemid=95

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, สำนักงาน.(2556). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พ.ศ. 2555-2558. นราธิวาส.เขต1

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, สำนักงาน.(2556). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พ.ศ. 2555-2558นราธิวาส.สำนักงาน. (2556).สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นราธิวาส เขต2

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, สำนักงาน.(2556). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พ.ศ. 2555-2558.นราธิวาส.สำนักงาน. (2556).สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นราธิวาส เขต3

คณะกรรมการการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

คณะกรรมการการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ สำนักงานนายกรัฐมนตรี

คุรุสภา, สำนักงาน. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพพรากกิจจานุเบกษา**.

เล่มที่122 ตอนพิเศษ 76 ง. กันยายน 2548.

จรูญ แก้วเขียน. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงการเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ**

พฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะ

บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

จันทร์นิ สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์ .

- เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2551). คู่มือคู่มือองค์การแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐพล ศรีสุราษ. (2550). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ทวีป กิตา. (2549). การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติ ของ วิลเลียม เจ เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- ธวัชชัย ขวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ธีระ รุญเจริญ. (2543). สรุปสาระสำคัญที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เอกสารประกอบการบรรยายในวิชาบูรณาการทางการศึกษา
- _____. (2543). ลักษณะนักการบริหารมืออาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยายบัณฑิตวิทยาลัยกรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- ธีระ รุญเจริญ และสงวนพงศ์ ชวนชม. (2543). รายงานการวิจัย “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์
- บุญชู ราชสุวรรณ. (2548). ปัญหาการบริหารงานงบประมาณตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี .
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. บรรณิทัศน์.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ.3, 22-23
- บัวย้อย กันนิตา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต3.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ประภาส คูเจริญทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปรานี มเหศกานนภาพ. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา.สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ผ่องศรี วาณิชคุกวังศ์. (2546). เอกสารการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่4.ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ : งานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- พนัส หัสนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน.กรุงเทพฯ วัฒนาพานิช
- พรรณี แดงเครือ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

- พระคณัฏ อนุวิโล (บุญสาร).(2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา: กรณีศึกษา
บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ .วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
(พระพุทธศาสนา).บัณฑิตวิทยาลัย.สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิสมัย สิมสีพิมพ์.(2552).ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ภาณุวัฒน์ รัตยาภาส.(2538). สารสนเทศเพื่อการวางแผนและบริหารการศึกษาระดับจังหวัด.
ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษารูปแบบบูรณาการใน
ระดับจังหวัด 50-52. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภิญโญ สาธร. (2542). หลักบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ วัฒนาพานิช
- เยาวภา เดชะคุปต์. (2542). การจัดการศึกษา.กรุงเทพฯ : แม็ค
- รอชีตะ ธีง. (2555). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมมาภิบาลตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน.กรุงเทพฯ อักษรเจริญทัศน์
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2535). บทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงส่งเสริมวิชาการ. กรุงเทพฯ
สมาคมผู้บริหารแห่งประเทศไทย
- วิฑูรย์ พงษ์พญา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศ
ไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏ
เพชรบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ
ฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย. กรุงเทพมหานคร : ไพร่เพชร
- วีระ ประเสริฐศิลป์. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ศิริชัย พลับพิบูลย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2540). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่ : หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี : เกรทเอดิเคชั่น

สมเดช สีแสง. (2554). คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ.ชัยนาท

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวันออก

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548).สำนักงานกิตติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมกฎหมายเพื่อการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2548). การประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยนิตยปริญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาคพิเศษรุ่น11. กรุงเทพฯ ภาค

วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุพานี สกฤฎ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่2 . ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุราสินี วิริยาภรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- หวน พินทุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา. นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พินทุพันธ์การพิมพ์
- อาคม วัชโรสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อารินดา ดอหะ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อัลสุริยา กรรณสูตร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์เขต1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยเพชรบุรี.
- ไอฟี หะยีสานเม็ง. (2552). **ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภาษาอังกฤษ

- Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Bernard H. (1965). **Leadership, psychology and organization Behavior**. New York:
Harper and Row.
- Cribbin, J. (1989). **Effective Managerial Leadership**. New York: American Management
Association.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). **Human Behavior at Work: Organizational
Behavior**. 7Th ed. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F.E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York: Mc Graw Hill.
- Good, Carter V.(1973). **Dctionary of Education**. NewYork : Mcgraw – Hill.
- Edward, W.S. et al (1984). **The Education's encyclopedia**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

- Evers, Tsila Barner. (1992, November). Factors Affecting Job Satisfaction in Secondary School Teachers in Michigan (Teacher Stress). **Dissertation Abstract International**.53(05): 1451–A.
- Lewin, K., Lippitt, R., and White, R. K. (1992). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates." **Journal of Social Psychology**. 10: 271-301.
- Mc Farland, Dalton E. (1979). **Management foundations and practices**. (5th Ed). New York MacMillan
- Reddin, W.J., (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: Mc Graw Hill.
- Robbins, Stephen P. (2003). **Organizational Behavior 10th ed.** New Jersey: Prentice-Hall,
- Ruben, Judith Joerger. (1994, February). Perceived Factors Associated with High and Low Job Satisfaction among Teachers. **Dissertations Abstracts International**. 54(8) : 2835A.
- Sammons, P.; Hillman, J.; & Mortimore P. (1994). **Key Characteristics of Effective School: A Review of School Effectiveness Research**. London: Office for Standards in Education.
- Stogdill, R. M., (1974) **Handbook of Leadership: A Survey of the Literature**. New York: Free Press.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic and Introduction Analysis**. (3rd Ed). New York: Harper and Row;
- Yukl, Gray A. (1994). **Leadership in Organization**. 3rd Ed. Englewood Cliffs. New Jersey: 4 Prentice.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อหาค่า IOC ในแต่ละข้อได้แล้ว นำค่าไปใส่ในแบบฟอร์ม การรายงานค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปถึงจะใช้ได้

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ลิ้น สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ a แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Guilford, 1981 : 18 ; อ้างถึงในไอพี หะยิสำแม็ง, 2552 : 100)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (พิสนุ พองศรี, 2549 : 163-164)

$$SD = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy} หรือ ρ_{xy}	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์
	n หรือ N	คือ	จำนวนคู่
	X	คือ	ค่าของตัวแปรที่หนึ่ง
	Y	คือ	ค่าของตัวแปรที่สอง

$\sum x$ คือ ..ผลรวมของข้อมูลทุกค่าในตัวแปรที่ 1

$\sum y$ คือ ..ผลรวมของข้อมูลทุกค่าในตัวแปรที่ 2

$\sum xy$ คือ ..ผลรวมของผลคูณระหว่างสมาชิกแต่ละตัวจากตัวแปรที่ 1 และ ที่ 2 ทุกค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการวิจัย

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง

หาค่าความเที่ยงตรงดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
แบบที่ 1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์							
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
3	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
15	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
แบบที่ 2 ผู้นำแบบมุ่งงาน							
16	1	+1	+1	+1	+1	+4	0.80
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
แบบที่ 2 ผู้นำแบบมุ่งงาน(ต่อ)							
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
26	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
แบบที่ 3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์							
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
33	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
37	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
43	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
แบบที่ 4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน							
46	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
49	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
50	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
51	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
52	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
55	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
56	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
57	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
58	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
59	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
60	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง

หาค่าความเที่ยงตรงดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
แบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
การบริหารงานวิชาการ							
1	+1	+1	+0	+1	+1	+4	0.80
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
15	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
การบริหารงานวิชาการ (ต่อ)							
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การบริหารงานงบประมาณ							
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
33	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
34	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
36	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
37	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
43	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การบริหารงานบุคคล							
46	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
47	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
48	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
การบริหารงานบุคคล(ต่อ)							
49	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
50	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
51	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
52	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
55	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
56	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
57	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
58	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
59	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
60	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
61	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
62	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
63	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
64	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การบริหารงานทั่วไป							
65	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
66	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
67	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
68	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
69	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
70	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
71	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
72	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
การบริหารงานทั่วไป (ต่อ)							
73	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
74	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
75	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
76	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
77	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
78	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
79	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
80	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
81	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
82	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
83	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
84	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับแบบผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบใดๆกับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงาน 4 งาน จำนวน 84 ข้อ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิสริน เทพลักษณ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)

() ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

() ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติงานที่

() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

ตอนที่ 2

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

.....

คำชี้แจง

1. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 ข้อตามทฤษฎีของเรดคิน มี 4 แบบ ดังนี้

- 1.1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
- 1.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน
- 1.3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
- 1.4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ท่าน เห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแบบผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแบบผู้นำระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแบบผู้นำระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแบบผู้นำระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามแบบผู้นำระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงานตามแบบ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (ข้อ1-15)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร มอบหมายงานโดยการเขียนหรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน						
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดแก้ตัวเมื่อตัวเองถูกมองในทางลบ						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาอ้างถึงอดีตในการทำงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ						

ข้อ ที่	รายการแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงานตามแบบ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					สำหรับ ผู้วิจัย
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอ้างอิงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนเสมอ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางกฎเกณฑ์ในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำสถิติ บัญชีและออกแบบแบบฟอร์มต่างๆในการทำงาน						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาอ้างอิงระเบียบเมื่อเกิดความขัดแย้ง						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เถียงคัดค้านเมื่อมีข้อเสนอแนะที่ตนเองไม่เห็นด้วย						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนเจ้าระเบียบ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกถูกละเลย กำกับมากขึ้นเมื่อทำงานผิดพลาด						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาอยากแก้ไขเมื่อทราบว่าหน่วยงานของตนทำผิดหลักเกณฑ์						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนเจ้าอารมณ์และเชื่อมั่นในตนเองสูง						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเหมือนที่เคยทำประจำ						
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน (ข้อ16-30)							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเจตคติของผู้บริหารว่ามุ่งงานอย่างชัดเจน						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อกันมามากกว่าที่จะติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชาลงไป						

ข้อ ที่	รายการแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงานตามแบบ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน (ข้อ18-30 ต่อ)							
18	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการทำงานที่บกพร่อง						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่น่า เกรงขาม						
20	ผู้ บริ หาร ส ต า น ศึ ก ข า มี ค วาม ผูก พ ้น กั บ ผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะพวกเขาเป็นลูกน้อง						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานในการทำงาน เอาไว้แน่นอน						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานให้ทันตาม กำหนดเวลา						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจากผลงานเป็นหลัก						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึง อำนาจหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามักอ้างจะลงโทษหากทำให้การ งานเสียหาย						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความ มุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล						
28	ผู้บริหารสถานศึกษากลับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงาน ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงคำสั่ง มอบหมายงานเพื่อลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรการบริหารแบบ เผด็จการผู้ใจดี						

ข้อ ที่	รายการแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงานตามแบบ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (ข้อ32-45 ต่อ)							
31	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบติดต่อดลงไปหาผู้ร่วมงาน						
33	ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ร่วมงาน						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สวัสดิการและ สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะ ผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน						
37	ผู้บริหารสถานศึกษามักติดต่อสื่อสารสั่งการด้วยวาจา						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นมิตร ไม่ถือตัว						
39	ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความรู้สึกสบายใจในขณะทำงาน						
40	ผู้บริหารสถานศึกษามักนำข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
41	ผู้บริหารสถานศึกษามักขอความเห็นชอบจาก ผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆก่อนที่จะดำเนินการ						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างเก็บความรู้สึกส่วนตัวที่ จะกระทบผู้ร่วมงาน						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบที่จะอธิบายสิ่งที่เขากระทำ						
44	ผู้บริหารสถานศึกษามักทำงานโดยปรึกษาผู้ร่วมงาน						
45	ผู้บริหารสถานศึกษามักไม่ต้องการให้เกิดความ ขัดแย้งในหน่วยงาน						

ข้อ ที่	รายการแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงานตามแบบ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน (ข้อ47-60 ต่อ)							
46	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักบริหารมืออาชีพ						
47	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเสมอ						
48	ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาแบบสองทาง						
49	ผู้บริหารสถานศึกษามักมีข้อผูกพันสัญญาหรือข้อตกลงในการทำงาน						
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเมื่อผู้ร่วมงาน						
51	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการตัดสินใจฝ่ายเดียว						
52	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการตำหนิ						
53	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีกับทุกคน						
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำสม่ำเสมอ						
55	ผู้บริหารสถานศึกษานำแผนงานสู่อนาคต						
56	ผู้บริหารสถานศึกษานำการทำงานเป็นทีมและเป็นผู้ร่วมงานที่ดีต่อกัน						
57	ผู้บริหารสถานศึกษามักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจเมื่อมีความขัดแย้ง						
58	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์เพียงพอและมีการแบ่งปันกันใช้อย่างเหมาะสม						
59	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลงานและทีมงานในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน						
60	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน/โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ						

ตอนที่ 3

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

.....

คำชี้แจง

1. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 84 ข้อ ตามขอบข่ายของงาน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. โปรดกรเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการ (ข้อที่ 1-26)							
1	สถานศึกษาจัดทำสารการเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเอง						
2	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการครบทุกงาน						
3	สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						
4	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้						
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ						
6	สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระ						
7	สถานศึกษาพัฒนาความเป็นเลิศ ความสามารถพิเศษของนักเรียน						
8	สถานศึกษาช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส						
9	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง						
10	สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลสอดคล้องกัน						
11	สถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ						
12	สถานศึกษาจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล						
13	สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้						
14	สถานศึกษารวบรวมและเผยแพร่การวิจัยเพื่อการเรียนรู้						
15	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา						
16	สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง						
17	สถานศึกษามีการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบ						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการ (ข้อ 18-26 ต่อ)							
18	สถานศึกษามีระบบบริการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายใน						
19	สถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด						
20	สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน						
21	สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กรอื่นๆ						
22	สถานศึกษาระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยากรภายนอกช่วยพัฒนานักเรียน						
23	สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้บุคคลและองค์กรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
24	สถานศึกษาจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ						
25	สถานศึกษาได้พิจารณาคุณภาพในการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนการสอน						
26	สถานศึกษามีการพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
การบริหารงานงบประมาณ (ข้อที่ 27-45)							
27	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
28	สถานศึกษาขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการและแผนใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษา						
29	สถานศึกษามีการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในเวลาที่กำหนด						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานงบประมาณ (ข้อ 30- 45 ต่อ)							
30	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร						
31	สถานศึกษาสำรวจความต้องการและคัดเลือกนักเรียนให้ได้รับทุนการศึกษาต่างๆอย่างเป็นระบบ						
32	สถานศึกษาระดมทุนและเชิญเชิญศิษย์สนับสนุนการศึกษา						
33	สถานศึกษาจัดทำรายการวัสดุครุภัณฑ์ สื่อและเทคโนโลยีไว้อย่างเป็นระบบ และกำหนดแนวทางการใช้ร่วมกัน						
34	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้พัสดุและจัดทำแผนการจัดหาในภาพรวม						
35	สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้างเพื่อจัดหาพัสดุ						
36	สถานศึกษาจัดหาพัสดุโดยถือระเบียบของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง						
37	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีครบกัณฑ์						
38	สถานศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบพัสดุประจำปีตามระเบียบ						
39	สถานศึกษามีการจัดหาผลประโยชน์และใช้จ่ายตามระเบียบกฎหมาย						
40	สถานศึกษาเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุกรายการ						
41	สถานศึกษารับจ่ายเงินตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด						
42	สถานศึกษานำเงินส่งคลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานงบประมาณ(ต่อ-45)							
43	สถานศึกษาจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง						
44	สถานศึกษาจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ตามที่ สพฐ.กำหนด						
45	สถานศึกษาจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบ รายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย						
การบริหารงานบุคคล (ข้อที่46- 64)							
46	สถานศึกษาจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						
47	สถานศึกษาจัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา						
48	สถานศึกษาได้สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลตามระเบียบที่กำหนด						
49	สถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ.กำหนด						
50	สถานศึกษาดำเนินการเลื่อนขั้นให้บุคลากรตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนด						
51	สถานศึกษาดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
52	สถานศึกษาอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาของบุคลากรตาม อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด						
53	สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ราชการกำหนด						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานบุคคล (ข้อ 54- 64 ต่อ)							
54	สถานศึกษาดำเนินการต่อผู้กระทำผิดวินัยตามขั้นตอนและกฎหมายกำหนด						
55	สถานศึกษารับเรื่องร้องทุกข์หรืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษเสนอผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด						
56	สถานศึกษาอนุญาตและสั่งให้บุคลากรลาออกหรือรับเรื่องเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด						
57	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลทะเบียนประวัติตามอำนาจและกฎหมายกำหนด						
58	สถานศึกษาดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
59	สถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด						
60	สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด						
61	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาควบคุมดูแลส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ						
62	สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยในตนเองเพื่อป้องกันการทำผิดวินัย						
63	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
64	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษา อื่นๆ						
การบริหารงานทั่วไป (ข้อ 65- 84 ต่อ)							
65	สถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และเผยแพร่ เพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์						
66	สถานศึกษาให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง						
67	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา						
68	สถานศึกษาได้วิจัยและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						
69	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีครบวงจรทุกปี						
70	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้และบริหารจัดการครบวงจร ทุกปี						
71	สถานศึกษาจัดหา ใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเป็น ระบบครบวงจร						
72	สถานศึกษาดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย						
73	สถานศึกษาดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม						

ข้อ	รายการกิจกรรมการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					ตำ หรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
74	สถานศึกษาสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
75	สถานศึกษากำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						
76	สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย						
77	สถานศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						
78	สถานศึกษาพานักเรียนไปทัศนศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด						
79	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
80	สถานศึกษาได้วิจัยและพัฒนาการศึกษาตามกรอบและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา						
81	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับส่วนราชการและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา						
82	สถานศึกษารายงานผลการจัดการศึกษาให้ชุมชนและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ						
83	สถานศึกษาจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด						
84	สถานศึกษามีการปกครองและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบครบวงจร						

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เป็นรายด้านและรวมทั้งฉบับ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบผู้นำ

1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	.766
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน	.717
3. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	.917
4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน	.871
รวม	.845

ค่าความเชื่อมั่นการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การบริหารวิชาการ	.935
2. การบริหารงบประมาณ	.943
3. การบริหารงานบุคคล	.891
4. การบริหารงานทั่วไป	.933
รวม	.926

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๓๖๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนิสริน เทพลักษณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. อาจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีโพธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ต่านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๙๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนิสริน เทพลักษณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๔๕๔/ว ๐๐๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนิสริน เทพลักษณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญ แก้วเย็น | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สมทบ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตให้โปรดตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔
โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการทดลองการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการทดลองเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. โรงเรียนวัดพัฒนาสมันต์ | จำนวน 5 ชุด |
| 2. โรงเรียนโคกเคียน | จำนวน 3 ชุด |
| 3. โรงเรียนบ้านทอน | จำนวน 14 ชุด |
| 4. โรงเรียนบ้านทรายขาว | จำนวน 3 ชุด |
| 5. โรงเรียนบ้านป้อราเป๊ะ | จำนวน 10 ชุด |
| 6. โรงเรียนบ้านสุเตงวอ | จำนวน 5 ชุด |
| 7. โรงเรียนบ้านโคกพะยอม | จำนวน 10ชุด |

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ข
รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สถานศึกษาในอำเภอเมือง

- | | | |
|------------------|-----------------|-------------------------|
| 1.อนุบาลนราธิวาส | 2.เมืองนราธิวาส | 3.บ้านปลักปลา |
| 4. วัดลำภู | 5.วัดโคกโก | 6.บ้านรามา |
| 7. บ้านท่าเนียบ | 8.บางมะนาว | 9.บ้านค่าย |
| 10.บ้านเปล | 11.เขาคันหยง | 12.บ้านไทยรัฐวิทยา (10) |
| 13.บ้านปลากาปิยะ | 14. บ้านหัวเขา | 15.บ้านโคกสยา |
| 16.บ้านยาบี | 17.วัดกำแพง | 18.บ้านกาแนะ |

สถานศึกษาในอำเภอยี่งอ

- | | | |
|-------------------|------------------|-------------------|
| 19. บ้านยี่งอ | 20.บ้านกุเก็ง | 21.บ้านบูเกะกอด |
| 22.บ้านกาบู้ | 23.บ้านกาเต็ง | 24.บ้านปุตะ |
| 25.บ้านศาลาลูกไก่ | 26.บ้านทุ่งคา | 27.บ้านตะโล๊ะมิญอ |
| 28.บ้านบูเกะบาง | 29.บ้านบลูกลาสนอ | 30.บ้านกูยิ |
| 31.บ้านลูโป๊ะบะยะ | 32.บ้านปาลอบาตะ | 33.บ้านกูแว |

สถานศึกษาในอำเภอบาเจาะ

- | | | |
|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 34. บ้านปะลุกานากอ | 35.บ้านเป๊ะบุญ | 36.บ้านน้ำตกปาโจ |
| 37.บ้านคู | 38.บ้านบือเจาะ | 39.ตาโละบาลอ |
| 40.ราชประชานุเคราะห์ 9 | 41.บ้านปูลูตีมอ | 42.ราชประชานุเคราะห์ 10 |
| 43.บ้านสุโหงบาคู | 44.บ้านกะลุแป | 45.บ้านอาตะบือเร๊ะ |

สถานศึกษาในอำเภอรือเสาะ

- | | | |
|-------------------------|-----------------|---------------------|
| 46. วัดราษฎร์สโมสร | 47.บ้านนาดา | 48.บ้านบูกิตยือแร |
| 49.บ้านยะบะ อุปการวิทยา | 50.บ้านกาโต๊ะ | 51. บ้านมะนังปันยัง |
| 52. บ้านลูโป๊ะบูโละ | 53.บ้านบาโงปะแด | 54.บ้านสายน้ำทิพย์ |
| 55.บ้านธรรมเจริญ | 56.ประชาพัฒนา | 57.บ้านบาตง |
| 58.บ้านบาโงปูโละ | 60.บ้านชือเลาะ | |

สถานศึกษาในอำเภอศรีสาคร

- | | | |
|----------------------------|-----------------|----------------------------|
| 61. บ้านคอกากาเว | 62. บ้านไอร์แยง | 63. บ้านป่านัน |
| 64. บ้านประชาวิทย์รังสรรค์ | 65. บ้านป่าไผ่ | 66. บ้านคีรีราษฎร์รังสฤษฎ์ |
| 67. บ้านซากอ | 68. บ้านกลุบี | 69. บ้านสาคร |
| 70. บ้านสว่างวัฒนา | 71. บ้านตามุง | 72. บ้านลาเวง |

รายชื่อสถานศึกษา**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2****สถานศึกษาในอำเภอตากใบ**

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| 73. บ้านสะหรั่ง | 74. บ้านโคกมือบามิตรภาพ | 75. บ้านปลักปลา |
| 76. บ้านปะดะดอ | 77. วัดเกษตรธรรมาภิบาล | 78. บ้านแหมแป๊ะ |
| 79. บ้านปะลกา | 80. วัดโคกม่วง 150 | 81. วัดพระพุทธ |
| 82. ราชประชานุเคราะห์ 44 | 83. บ้านโคกงู | 84. บ้านบางขุนเทียน |
| 85. วัดสิทธิสารประดิษฐ์ | 86. วัดชลธาราสิงเห | 87. บ้านตาบา |

สถานศึกษาในอำเภอแว้ง

- | | | |
|------------------|-----------------------------|------------------------|
| 88. บ้านสามแยก | 89. บ้านบาโง | 90. บ้านไม้ฝาด |
| 91. บ้านศาลาอูมา | 92. บ้านแว้ง | 93. บ้านแอแว |
| 94. บ้านตอแล | 95. บ้านตำเสาพัฒนา | 96. นิคมสร้างตนเองแว้ง |
| 97. บ้านบูเกะตา | 98. เทพประทาน(บ้านเจ๊ะเต็ง) | 99. เทพประทานไทยยืนยง |

สถานศึกษาในอำเภอสุไหงโก-ลก

- | | | |
|---------------------|--------------------|------------------------------|
| 100. บ้านสุไหงโก-ลก | 101. บ้านทรายขอ | 102. บ้านดีอระมิตรภาพที่ 172 |
| 103. บ้านลูโป๊ะซามา | 104. บ้านกวาลอชีรา | 105. บ้านมือบา |
| 106. บ้านมูโนะ | 107. บ้านป่าดงขอ | 108. บ้านลูโป๊ะลือซง |
| 109. บ้านปูโป๊ะ | 110. บ้านลาแล | 111. บ้านโต๊ะเวาะ |

สถานศึกษาในอำเภอสุไหงปาดี

- | | | |
|-------------------|-------------------------------|---------------------|
| 112. บ้านโคกตา | 113. วัดประชุมชลธารา | 114. วัดโบราณสถิตย์ |
| 115. บ้านตลิ่งสูง | 116. ราชภักดี | 117. บ้านตาเซะเหนือ |
| 118. บ้านละหาน | 119. บ้านตาเซะใต้ อิสลามบำรุง | 120. บ้านปะลูดู |

121. บ้านปอนาะ

122. บ้านสากอ

123. บ้านไม้แก่น

124. บ้านกลูปี

125. ไทยรัฐวิทยา 89

126. บ้านบาโงฮุมอ

สถานศึกษาในอำเภอสุคีริน

127. สุคีริน

128. บ้านน้ำทุเรียน

129. บ้านบาลูกาฮาอิง

130. บ้านร่วมใจ

131. บ้านน้ำใส

132. นิคมพัฒนา 2

133. นิคมพัฒนา 4

134. นิคมพัฒนา 5

135. นิคมพัฒนา 6

136. นิคมพัฒนา 7

137. นิคมพัฒนา 9

138. นิคมพัฒนา 10

139. บ้านจุฬารักษ์ 12

140. รักไทย

141. บ้านภูเขาทอง

รายชื่อสถานศึกษา**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3****สถานศึกษาในอำเภอรະແຈ**

142. บ้านมะรือโปกด

143. บ้านบาโงระนะ

144. บ้านเขาแก้ว

145. บ้านบระเอ็ง

146. ไอรานุสรณ์

147. บ้านเขาน้อย

สถานศึกษาในอำเภอจะนะ

148. บ้านจะนะ

149. บ้านดุขงญอ

150. บ้านริแ่ง

151. บ้านรือเปาะ

152. บ้านไกรรอส

153. บ้านกาเย

154. บ้านเมะแซ

155. บ้านน้วน

156. บ้านวาริ

สถานศึกษาในอำเภอเจาะไอร้อง

157. บ้านบาโงคุดง

158. บ้านขานิง

159. บ้านโคก

160. บ้านเจาะไอร้อง

161. บ้านจูโวะ

162. ราชประชาพัฒนา

163. บ้านบูเกะตามง

164. บ้านเจาะเกาะ

165. บ้านบำรุงวิทย์

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นาย ชาร์ฟ สื่อนิ

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 10 อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

2. นายวรชัย ปานนิตยพงศ์

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านมูโน๊ะ อำเภอสุไหงโกดัก จังหวัด นราธิวาส

3. นายจร ประสงค์สุข

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 10 อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

4. นางสาวอามีเนาะ มามู

วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

5. นางเรวดี รัตนมาลา

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม มาธิราช
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนิสริน เทพลักษณ์

วัน เดือน ปี 30 กันยายน 2527

ที่อยู่ปัจจุบัน 90 ถนนกำแพงbaru ตำบลบางนาค อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ประวัติการศึกษา	คุณวุฒิ	สถานศึกษา
	ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6	โรงเรียนอนุบาลนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
	มัธยมศึกษาตอนต้น 1 - 3	โรงเรียนอัสตังวิทยาอิสลามียะห์ จังหวัดนราธิวาส
	มัธยมศึกษาตอนปลาย 4 - 6	โรงเรียนสาธิตปัตตานี จังหวัดปัตตานี
	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สาขาวิชาการเงิน (บธ.บ.)
	ป.บัณฑิต(วิชาชีพครู)	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส

ประสบการณ์การทำงานในอดีต

ปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2550	ครูอัตราจ้างโรงเรียนเมื่อนราธิวาส
ปี พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2553	พนักงานราชการโรงเรียนเมื่อนราธิวาส
ปี พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านมะนังปันยัง
ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557	ครูโรงเรียนบ้านโคกพะยอม

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ครู คศ.1

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนบ้านโคกพะยอม อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส