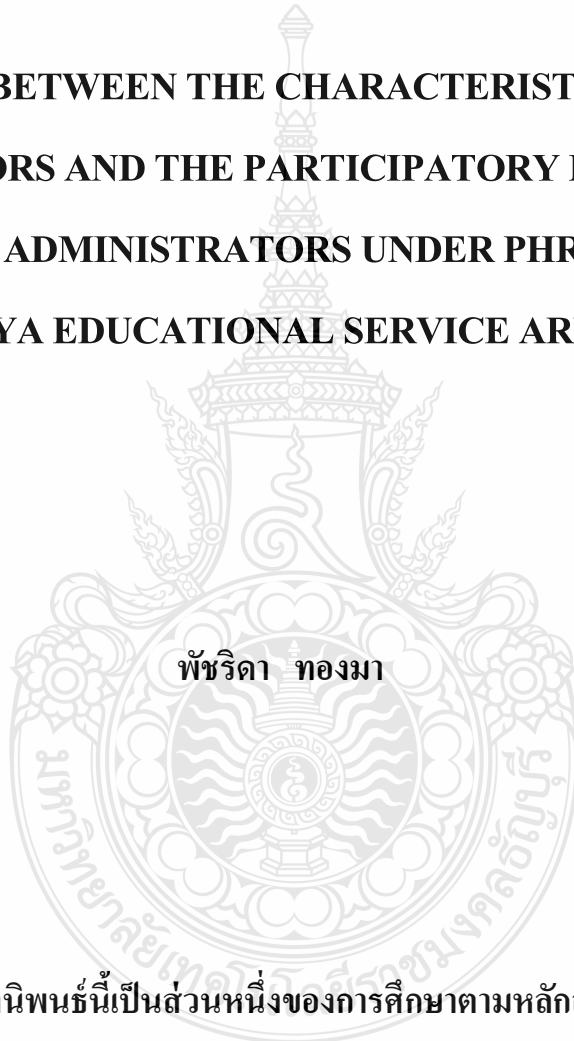


ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

RELATIONSHIP BETWEEN THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE PARTICIPATORY MANAGEMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



พัชริดา ทองมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พัชริดา ทองมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
Relationship between the Characteristics of School Administrators and the Participatory Management of School Administrators under Phra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวพัชรিকা ทองมา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา


ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.

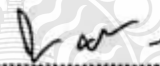
ปีการศึกษา


2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประกาย อมรกิจภิญญา, ปร.ค.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาโทฉบับนี้

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพัชรดา ทองมา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Thesis Title	Relationship between the Characteristics of School Administrators and the Participatory Management of School Administrators under Phra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Patcharida Thongma
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aims to study: 1) the characteristics of school administrators under Primary Educational Service Area Office 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) the participatory management of school administrators under Primary Educational Service Area Office 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 3) the relationship between the characteristics of school administrators and the participatory management of school administrators under Primary Educational Service Area Office 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

The samples were 313 teachers in government schools under Primary Educational Service Area Office 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The Taro Yamane was employed to define the sample size. The research instrument was a 5-point scale questionnaire. The statistical devices were percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that both the characteristics and the participatory management of school administrators were at high levels; and the relationship between the characteristics and the participatory management of school administrators under Primary Educational Service Area Office 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was statistically significant at the .05 level.

Keywords : characteristics, school administrators, participatory management, primary educational service area office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ต่างๆ อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม ดร.อริคุณ สินธนาปัญญา ผศ.ดร.เสวียน เจนเขว่า และ ดร.สุชาติ ทองมา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่านที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

พัชรีดา ทองมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	19
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	77
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	80
4.4 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	86
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 อภิปรายผล.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	72
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด โรงเรียน.....	78
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม.....	80
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ.....	81
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	82
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ.....	83
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	84

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ.....	85
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม.....	86
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	87
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน.....	88
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	89
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน.....	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.13 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม.....	91
ตารางที่ 4.14 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	93
ตารางที่ 4.15 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน.....	94
ตารางที่ 4.16 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน.....	95
ตารางที่ 4.17 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน.....	96

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 18
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มีแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการ พัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง มีการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐาน จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษา และให้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การที่สถานศึกษาจะดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้น ผู้บริหารควรแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารงาน

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งการดำเนินงานให้เป็นไปตาม

กฎกระทรวง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 59 ซึ่งมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนครู ศิษย์เก่า ผู้ปกครององค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และควรมีการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนเพื่อการจัดระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาทางด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่เป็นทุนทรัพย์ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและควรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือเกื้อหนุนระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (ลัดดา พลวัฒน์, 2547)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต่างก็ต้องการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าที่รวดเร็วนำหน้าสถานศึกษาอื่นได้ (สระไกร ภาสุทร, 2559) แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ความมีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้น สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหาร หรือการจัดการองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง ทำให้กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ รวมถึงเป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อความคิด การเปิดกว้าง การระดมความคิด ระดมสมอง ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจและลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่ร่วมกันนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางซำ อำเภอบางบาล อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางไทรและอำเภอบางปะอิน ซึ่งเป็นอำเภอที่มีศักยภาพทางกายภาพทางด้านเกษตรกรรม มีศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แหล่งโบราณคดีสำคัญต่างๆ การประกอบสัมมาอาชีพ ความแตกต่างทางศาสนาและการดำรงชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชน และการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น รวมถึงสถานศึกษาในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา ต้องประสานสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะส่งผลต่อการทำงานในโรงเรียน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้แนวคิดตาม สุตินา ไชยบำรุง (2556, น.41) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความเป็นผู้นำ การบริหารแบบมี

ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดตาม Swansburg (1996, pp.391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) 4) การไว้วางใจกัน (Trust)

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,694 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนรัฐบาลที่ได้จากการสุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) ได้จำนวน 313 คน และใช้การสุ่มแบบไม่มีสัดส่วนตัว โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

- 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - (1.1) ด้านบุคลิกภาพ
 - (1.2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - (1.3) ด้านความรู้ความสามารถ
 - (1.4) ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - (1.5) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - (2.1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - (2.2) ความยึดมั่นผูกพัน
 - (2.3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
 - (2.4) การไว้วางใจกัน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ คุณสมบัติ และลักษณะที่พึงปฏิบัติหรือสิ่งควรกระทำ

1.5.1.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่มีบุคลิกน่าเลื่อมใส น่าเคารพ น่าศรัทธา สุขภาพแข็งแรง มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง แต่งกายดี วางตัวเหมาะสม วาจาสุภาพ มีวินัย เป็นกันเอง อารมณ์ดี มีความอดทน มีความเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจ เป็นต้น

1.5.1.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหาร เกี่ยวกับความเจริญทางด้านจิตใจ และความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม เพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้า และลับหลัง โดยยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.5.1.3 ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหาร ในการใช้เทคนิควิธี มีศิลปะในการบริหารงานและสามารถนำความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.5.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกันในการดำเนินกิจการต่างๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

1.5.1.5 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่สามารถจูงใจ ประสานงานให้บุคคลอื่นๆ ปฏิบัติตาม จนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

1.5.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การประสานงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

1.5.2.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ติดตามงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีทิศทางเดียวกัน

1.5.2.2 ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ พร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในผลงานของสถานศึกษา

1.5.2.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระกับงานที่ได้รับ มีเสรีภาพในการคิดการแสดงความคิดเห็นที่จะนำมาพัฒนาการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

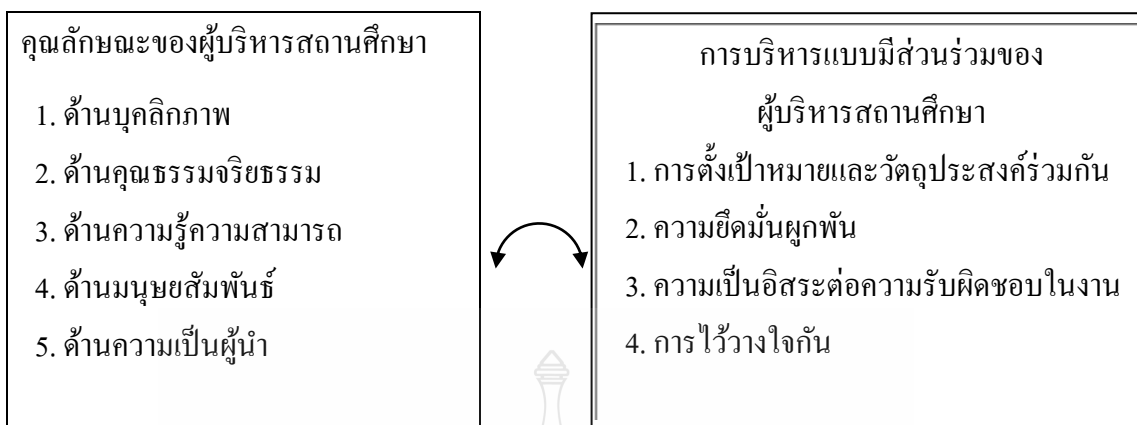
1.5.2.4 การไว้วางใจกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำคัญโดยปราศจากการควบคุมเมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้ว ให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงาน ให้เกียรติ ยกย่องยอมรับไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560

1.5.4 ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด สุตินา ไชยบำรุง (2556, น.41) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด Swansburg (1996, pp.391-394) ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จะเป็นประโยชน์ดังนี้

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

1.7.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และหน่วยงานอื่นๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุจิตรา มีจรัส (2550, น.11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บ้งอร จันกรม (2552, น.26) ได้สรุปความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย การบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มawangศ์ (2554, น.11) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

พระยุพธนา ชุตทองม้วน (2550, น.10) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบให้มากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถพร้อมประสบการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการบริหารการศึกษา คือ การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ซึ่งจะต้องเรียงลำดับถึงความสำคัญก่อนหลังมีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันควรวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผนให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น โดยการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน การมอบภาระหน้าที่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้คนที่ทำหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง และเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่ง คำสั่งที่ลงมานั้นสามารถสนองได้อย่างเต็มที่

อรทัย แสงทอง (2551, น.22) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่คิดจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สมคิด มawangศ์ (2554, น.12) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารการศึกษานั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาตินั้นต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้ การพัฒนาการบริหาร

การศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอด และการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคมและประเทศชาติโดยรวม

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ ฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารเพื่อพัฒนา โดยกระบวนการอย่างมีระบบ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกัน ดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษามากที่สุด เป็นกระบวนการทำงานโดย กลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากร ทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2550, น.89-92) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่จะ ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ควรรู้จักการประสานงานกับผู้อื่น เพื่อผลสำเร็จของงานด้วย โดยควรยึดหลักการประสานงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) รู้จักใช้คน
- 2) มีการสื่อสารดี
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์
- 4) รู้จักสิ่งที่ต้องประสาน
- 5) ประสานประโยชน์
- 6) มีศักยภาพ
- 7) รู้จักมอบงานได้ดี
- 8) รู้จักสอนงานให้ได้ผล
- 9) รู้จักสั่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล (2553, น.28) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

ทวี วงศ์พุ่ม (2550, น.127-128) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีดังนี้

- 1) การศึกษาคี
- 2) มีความเฉลียวฉลาด
- 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม
- 5) มีจิตสำนึกที่จะกระทำความดี
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 7) มีความเพียรพยายาม
- 8) มีความรับผิดชอบ
- 9) มีความกล้า
- 10) มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา
- 11) มีความสามารถในการปรับตัว ปรับอารมณ์
- 12) มีความสามารถในการพูด
- 13) มีอารมณ์ขัน
- 14) มีความสามารถทางด้านการกีฬา
- 15) มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี
- 16) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน
- 17) เป็นที่ฟังผู้อื่น
- 18) เป็นผู้มีความวินัยในตนเอง
- 19) เป็นผู้มีความสุขทางกายและทางใจดี
- 20) เป็นมนุษยสัมพันธ์
- 21) มีความสามารถจัดหน่วยงานที่ดี

- 22) มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี
- 23) มีเหตุผล ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและลูกน้อง
- 24) มีผู้ส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความก้าวหน้า
- 25) เป็นผู้มีความเป็นยุติธรรม
- 26) มีความเสียสละสูง
- 27) มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน
- 28) มีบุคลิกลักษณะที่ดี
- 29) ไม่เคร่งกระเปียบเกินไป
- 30) มีใจคอหนักแน่น สุขุม รอบคอบ ไม่หุนเหว
- 31) มีความจริงใจ เปิดเผย เป็นคนตรง
- 32) มีเทคนิคในการยกย่องชมเชย
- 33) มีศักดิ์ศรีมีเกียรติ
- 34) เข้ากับทุกคน ได้ทุกกลุ่ม ทุกสังคม
- 35) มีความพร้อมที่จะนำผู้อื่น
- 36) มีความรู้ในหน้าที่การงานดี
- 37) มีความสามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี
- 38) มีความสามารถประเมินผลได้
- 39) มีความสามารถคัดเลือกและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- 40) มีความสามารถสร้างความสามัคคีได้
- 41) เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองและบังคับตนเองได้
- 42) เป็นผู้ไม่อวดโอ้อวด ทรนง ยะโสโอหัง
- 43) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 44) มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี
- 45) มีความสุจริตต่อทุกคน
- 46) เป็นผู้ที่ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น

คุณลักษณะที่กล่าวมาจะมีมากขึ้นอยู่ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่จะศึกษาพัฒนาตนเองให้สามารถกระทำในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้

ฉัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2554, น.16) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความสามารถในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะผู้นำที่ดี

นอกจากจะเป็นผู้นำในหลายๆ ด้านดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้นำ ซึ่งแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดต้องคำนึงว่าการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้นถึงจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นโดยสมบูรณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ คุณสมบัติ และลักษณะที่พึงปฏิบัติหรือสิ่งควรกระทำ

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.41) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำที่ดีขององค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงาน สามารถรองตน ครอบครองงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานด้วยการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมชี้ให้เห็นว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่จะต้องมีการจำตัวเสมอ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะใน 5 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายหรือวาจาปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ใจกว้าง รู้จักเสียสละ กล้าหาญ ขยัน และอดทน ยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีเมตตากรุณา เจตนิยวลลาด มีไหวพริบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2550, น.48-51) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่ควรคำนึงถึง ดังนี้ ผู้นำจะต้องมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเข้ากับกาลเทศะ มีความพอเหมาะสมควรในเรื่องต่างๆ คือ การแต่งกาย การเดิน การยืน การนั่ง สีหน้า และการยิ้ม สายตา จังหวะการพูด การใช้เสียง การใช้ไมโครโฟน การใช้ภาษา มารยาททางสังคม รู้จักควบคุมสติมีความคล่องแคล่ว และการมีรสนิยมที่ดี

เกษมชัย บุญเพ็ญ (2555, น.6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะ ส่วนรวมของบุคคลและการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นการเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่แสดงถึงการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ใดบุคคลหนึ่งที่เป็นลักษณะโดยรวม ทั้งภายนอกและภายในที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างไม่มีใคร เหมือนกัน ไปทุกอย่าง แม้กระทั่งพี่น้องหรือฝาแฝดก็ตาม ทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนมีความพิเศษ และความเป็นหนึ่งในตัวของแต่ละคน

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546, น.105-112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะ เฉพาะของแต่ละบุคคลทั้งลักษณะภายนอกพฤติกรรมที่แสดงออก และภาวะจิตใจ

วารภรณ์ ตระกูลศุภยดี (2546, น.40-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งมีปัจจัยเกี่ยวข้อง ได้แก่ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เป็น ไปตามประสงค์บุคคลแต่ละบุคคลต่างมีลักษณะเฉพาะ รวมทั้งแบบแผนการแสดงพฤติกรรมของ ตนเอง ซึ่งมีความแตกต่างกับผู้อื่น และแบบแผนพฤติกรรมดังกล่าวอาจคล้ายคลึงกันบางส่วนแต่ก็ไม่ เหมือนกันทั้งหมด

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550, น.82-83) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมี บุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและมีความพร้อมอยู่เสมอ มีการแสดงออกที่ดี และกระทำในสิ่งต่างๆ ดังนี้

- 1) บุคลิกภาพภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ
- 2) มีมารยาทที่ดีต่อชนทุกชั้น
- 3) มีสภาพทางจิตที่ดี รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง
- 4) มีการริเริ่ม ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 5) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้
 - (5.1) มีอารมณ์ที่คงที่
 - (5.2) มีความกระตือรือร้น และสนใจหน้าที่การทำงานอย่างแท้จริง
 - (5.3) มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ
 - (5.4) มีความซื่อสัตย์และเคารพตนเอง
 - (5.5) มีความกล้า สามารถตัดสินใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยฉับไว

6) ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ความเชื่อและการเห็นคุณค่า ความรู้และความชำนาญ และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น

- (6.1) เป็นผู้เก็บความรู้สึกได้ดี
- (6.2) เป็นผู้มีความปลั่งในการทำงาน
- (6.3) เป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- (6.4) เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน
- (6.5) เป็นผู้ที่รู้จักบริหารเวลา
- (6.6) เป็นผู้ที่สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2549, น.67-68) ได้สรุปคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำซึ่ง
เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบ ดังนี้

- 1) ความมั่นใจในตนเอง
- 3) สماعคมกับผู้อื่นได้ดี
- 4) มีเจตจำนงแน่วแน่
- 5) มองโลกตามความเป็นจริง
- 6) มีความเด่นหรือความมีอำนาจ
- 7) มีทัศนคติในเชิงบวกต่อมนุษย์

เมธา ภูมิเขต (2554, น.42-44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายหรือวาจาปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ลักษณะ
ท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความ
กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ใจกว้าง รู้จักเสียสละ กล้าหาญ ขยันและอดทน ยุติธรรม
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น เมตตากรุณา เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์

รัตนกร ยิ้มประเสริฐ (2548, น.1-2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เป็นที่รับรู้กัน โดยทั่วไปว่า เป็นลักษณะของ
บุคคลนั้น อันประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก และลักษณะเฉพาะภายในของบุคคล ทำให้บุคคลนั้น
มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.41-47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็น
ลักษณะประจำตัวของบุคคล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อผู้นำหรือผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลิกภาพ
มีผลโดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา การมีบุคลิกภาพที่ดีมีความเหมาะสมจะเป็นการสร้างศรัทธา และ
ความนิยมชมชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างสภาวะความเป็นผู้นำที่มีบทบาทและสถานภาพที่
สอดคล้องความสัมพันธ

สุจิตรา พรหมนุชาธิป (2549, น.108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การจัดระบบของลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมกันในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา อารมณ์ เจตคติ ความสนใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ ความต้องการ ความวิตกกังวล การยอมรับตนเองและผู้อื่น การเก็บตัว การแสดงออก ฯลฯ เหล่านี้ เป็นไปตามแบบฉบับและวิธีการ คิดของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลนั้นกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่มีบุคลิก น่าเลื่อมใส น่าเคารพ น่าศรัทธา สุขภาพแข็งแรง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แต่งกายดี วางตัวเหมาะสม วาจาสุภาพ มีวินัย เป็นกันเอง อารมณ์ดีมีความอดทน มีความเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจ เป็นต้น

2) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่น่าเคารพรัก น่าสรรเสริญ ตามลักษณะของกัลยาณมิตร ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมเป็นที่รักของผู้ร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้อื่น โดยง่ายและด้วยความเต็มใจ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

สำนักมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549, น.37) กำหนดให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการมีตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 1) ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
- 3) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) ผู้บริหารอุทิศเวลาในการทำงาน

บุษบา คำนนท์ (2559, น.49) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัยที่ดีงาม โดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งกายวาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงาม อันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และมีคุณค่าควรแก่การนำไปดำเนินชีวิต หรือนำไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2544, น.22-23) ได้กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเป็นธรรมที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องปฏิบัติ และตระหนักอยู่ในใจ คือ

- 1) การมีความละเอียดใจในการทำมาช้ำ

- 2) มีสติสัมปชัญญะเต็มเปี่ยมอยู่ตลอดเวลา
- 3) รู้จักอุปการะ
- 4) มีคุณธรรมประจำตน
- 5) มีคุณสมบัติอันประเสริฐ
- 6) มีคุณธรรมเป็นเครื่องผูกน้ำใจผู้อื่นและบุคคลทั่วไป
- 7) หมั่นศึกษาหาความรู้รอบตัวให้มีความรอบรู้
- 8) ประพฤติตนให้ห่างจากอบายมุข

นิรภัย จันทรสวัสดิ์ (2551, น.3) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดี ทั้งที่อยู่ภายในจิตใจ และที่แสดงออกทาง กิริยา ที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนในสังคม องค์กร หรือส่วนราชการ ได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนด ร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ยอมรับร่วมกันว่าสร้างประพฤติดะไร เป็นสิ่งดี อะไร เป็นสิ่งชั่ว อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ

ภาวिका ชาราศรีสุทธิ (2551 น.97-98) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและเป็นที่ยอมรับของสังคมจะถูกปลูกฝังอยู่ใน จิตสำนึกของบุคคล เป็นความรู้สึกลึกซึ้งและแสดงออกให้เห็น อาทิ ความมีระเบียบวินัย การมี สัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุภาพ เรียบร้อย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, น. 41-42) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม โดยมีความตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ เารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ โดยไม่ใช่ ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม

เมธา ภูมิเขต (2554, น.45-48) ได้กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความดีงามของบุคคล มีคุณค่าควรแก่การนำไปดำเนินชีวิตหรือหลักใน การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ ทางคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพและ ผู้ร่วมงาน

วิรุณ ตั้งเจริญ (2548, น.54-55) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีจิตสำนึกจริยธรรม คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผยโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม กล่าวตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม ความถูกต้องความยุติธรรมขององค์กร และบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.47-49) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานอยู่บนความตั้งมั่นของความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาใจเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคน และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม และวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีความรู้ในด้านวิชาการทั่วไปและวิชาชีพการบริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความสำนึก เห็นคุณค่าของตน มีคุณความดีที่จะกระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติภารกิจด้วยความรับผิดชอบสูงสุด คือ คุณธรรมจริยธรรมด้านจิตใจจึงสามารถปกครองตนเอง ปกครองบุคลากรในสถานศึกษา และปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

โอภาส อินโสม (2552, น.6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่คนในแต่ละสังคมยึดถือว่าถูกต้อง ดีงาม เป็นสิ่งที่มีค่าควรปฏิบัติ เพราะจะทำให้สังคมมีความสงบเรียบร้อยน่าอยู่ ไม่เกิดปัญหาต่างๆ ในสังคมนั้นๆ

อำนาจ ทองโปร่ง (2554, น.32) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการที่เป็นผู้ที่คิดดี ปฏิบัติดี กล่าวคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหาร เกี่ยวกับความเจริญทางด้านจิตใจ และความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม เพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลังโดยยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการและเทคนิควิธีที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล โดยที่การบริหารโรงเรียนผู้บริหารจะต้องใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นพัฒนา จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาและปรับตนเองให้มีความรู้ความสามารถเข้ากับทุกสถานการณ์ ซึ่งการที่จะให้บรรลุมาตรฐานดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำแนวคิด ทฤษฎีการบริหารหลายอย่างมาใช้ ในลักษณะผสมผสานกันและใช้อย่างมีทักษะจึงจะประสบความสำเร็จ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550, น.57-58) ได้กล่าวว่า การแสดงความสามารถของผู้นำนั้นต้องทำให้ผู้ร่วมงานเห็นได้อย่างชัดเจน หรือเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานทุกคน ความสามารถของผู้นำอาจพิจารณาจากการประเมินผลการทำงานของหน่วยงานได้ ความสามารถของผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการทำงาน
- 2) ความสามารถในการจูงใจ
- 3) ความสามารถในการควบคุม
- 4) ความสามารถในการประสานงาน
- 5) ความสามารถในการตัดสินใจ
- 6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประมวล ชิลวงษ์ (2547, น.7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารไว้ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด
- 2) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ยึดมั่นในหลักการมากกว่าบุคคล
- 4) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ
- 5) มีความสามารถในการจัดองค์กรและระบบงาน
- 6) จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน
- 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 8) สามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน
- 9) จัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม
- 10) นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 11) จัดระบบเอกสารสารสนเทศได้เป็นอย่างดี

เมธา ภูมิเขต (2554, น.48-51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.49-51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานโดยการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีการกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม ความสามารถในการจัดองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่ความ

รับผิดชอบ มอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมประสานงานและควบคุมงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถในการจัดองค์การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ประสานงาน และควบคุมงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

อนุชิต วรรณสุทธิ (2546, น.1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความสามารถการเป็นผู้นำผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูป ปรับปรุง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถประสานงานทำงานกับชุมชน องค์กรต่างๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความควบคุมทางปัญญา กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ โครงการใหม่ๆ มีความสุขุม มั่นคง อดทน และหนักแน่น และมีความคล่องแคล่ว เฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี ด้านความสามารถทางวิชาการผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายหลักของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นนักอ่าน เป็นนักคิด เป็นนักเขียนและเขียนในสิ่งที่คิด สื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ มีการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กรเพื่อประกอบกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน มีการคิดพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รู้และเข้าใจกระบวนการประกันคุณภาพภายใน พร้อมสู่การประเมินภายนอก และมีการ ประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544,) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในการบริหารงานของสถานศึกษานอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการแล้ว ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาด้วย การบริหารสถานศึกษาจึงจะได้และประสบความสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ ดังนี้

1) ความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารต้องหาความรู้ในหน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้สามารถปฏิบัติงานได้แนะนำได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

2) ความสามารถในการจูงใจ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือทำงาน มีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและมีความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

3) ความสามารถในการควบคุม ผู้บริหารต้องควบคุมงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการโดยใช้ต้นทุนต่ำ

4) ความสามารถในการประสานงาน ผู้บริหารต้องเข้ากับคนได้ดี ทำคนให้มีมนุษยสัมพันธ์เข้าสังคมได้ และสามารถขอความร่วมมือได้

5) ความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง การที่ผู้บริหารจะทำได้เช่นนี้ได้ต้องมีข้อมูลพร้อม เป็นคนที่เอาใจใส่และติดตามงานตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเลือกแนวทางที่ดีให้องค์กรเพื่อดำเนินงานต่อไป

6) ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติของผู้บริหารในการใช้เทคนิควิธี มีศิลปะในการบริหารงาน และสามารถนำความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้บริหารโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหลายๆ กลุ่มทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักการศึกษาหลายท่านเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, น.128) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ กระบวนการรวมพลังของบุคคลเพื่อจะทำงานและมีแรงจูงใจให้ร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งที่จะให้ได้ผลผลิตสูง และขณะเดียวกันบุคคลก็ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และจิตวิทยา

พิภพ ช้างเงิน (2545, น.240-241) ได้เสนอแนวปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1) ตระหนักและยอมรับในความมีศักดิ์ศรีของมนุษย์ที่จะต้องช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

2) อย่าหลงตนเองและใช้อำนาจเกินความจำเป็น

3) บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

4) รู้จักควบคุมอารมณ์ ใจเย็น มีเหตุผล อย่าตัดสินใจด้วยการใช้อารมณ์

5) มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

6) รู้จักส่งเสริมและให้กำลังใจลูกน้อง ให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามศักยภาพของเขา

- 7) รู้จักยกย่องชมเชย และบำเหน็จรางวัล เพื่อเป็นการจูงใจให้เขาทำดีต่อไป
- 8) สอดส่องดูแลทุกข์สุขของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้องตามโอกาสอันควร
- 9) รักษาผลประโยชน์ของลูกน้อง
- 10) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จันทราณี สงวนนาม (2551, น.219) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถบันดาลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

- 1) มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง
- 2) มีความจริงใจและเปิดเผย
- 3) รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อง มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย
- 4) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) แม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์สามารถให้คำแนะนำลูกน้องได้
- 6) ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเคารพนับถือและประทับใจแก่ผู้รู้จัก และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย

- 7) มีจิตใจหนักแน่น ไม่หุนเหิน รู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมออกจากกัน
- 8) ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร
- 9) ไม่แสดงอารมณ์และติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น
- 10) ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทับถมเมื่อเห็นว่าทำผิด และรู้จักให้อภัย
- 11) รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสภาวะที่เหมาะสม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550, น.22) ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในลักษณะของการจูงใจให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น ทুমเทและเสียสละ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ผลงานที่ได้รับเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนที่ต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ซึ่งจะเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ชาอุชัย อาจิสยามตาร (2544, น.40-41) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในองค์กร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน
- 2) ผู้บริหารจะต้องทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง
- 3) ผู้บริหารจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย
- 4) ผู้บริหารควรพัฒนานโยบายและกระบวนการ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
- 5) ผู้บริหารควรแก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
- 6) ผู้บริหารต้องก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความรัก และความเคารพซึ่งกันและกันได้
- 7) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ

กวี วงศ์พุทธ (2550, น. 70) ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ผู้บริหารควรยึดถือปฏิบัติไว้ให้เกิดผลดี ดังต่อไปนี้คือ

- 1) รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่น โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน
- 2) ยิ้มแย้มแจ่มใสเพราะการยิ้มเป็นสิ่งที่แสดงถึงไมตรีจิต
- 3) จำชื่อผู้ร่วมงานได้และทักทายให้ถูกต้อง
- 4) ให้ความช่วยเหลือ ตามแต่โอกาส
- 5) พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
- 6) ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชมต่อผู้อื่น
- 7) ให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 8) รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 9) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลของผู้อื่น
- 10) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด

บันลือ พุกกะวัน (2543) ได้กล่าวถึง มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่ดีว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ มีความเข้าใจในหมู่คณะ มีความเห็น ออกเห็นใจ รู้จักที่จะใช้ความถนัดตามความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถติดต่อประสานงาน ทำความเข้าใจในหมู่คณะ และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ดี เพื่อให้เกิดพลังกลุ่มที่จะทำงานได้อย่างจริงจัง ความมีมนุษยสัมพันธ์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ มีน้ำใจต่อกันเกิดอารมณ์ร่วมในการทำงานอย่างราบรื่น

เมธา ภูมิเขต (2554, น.51-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่ม หรือกลุ่มกับกลุ่ม มนุษย์ทุกคนต้องอยู่ร่วมกันและทำงานกับผู้อื่น ดังนั้น จึงต้องเน้นให้ความสนใจแก่มนุษย์ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นแกนสำคัญของการทำงาน หากเขาได้รับการดูแลเอาใจใส่จากฝ่ายบริหารเป็นอย่างดีเพียงพอแล้ว ก็น่าจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.51-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้ เป็นกันเอง เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นคงในอารมณ์มีทักษะในการจูงใจ ใช้หลักธรรมในการประสานสัมพันธ์ เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา มองคนในแง่ดี เป็นนักประชาธิปไตย สุภาพอ่อนน้อม มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใสศรัทธา ให้เกียรติผู้อื่น และเป็นนักพูดและนักฟังที่ดี

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เพื่อมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ มีความสามารถติดต่อติดต่อสื่อสารกันในการดำเนินกิจการต่างๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

5) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ในการนำทาง และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามานำมาบูรณาการเข้ากับจุดประสงค์ขององค์กร ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง หรือแม้แต่การไล่ออก ย่อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านั้น

จักรพรรดิ วิชา (2540, น.18) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

- 1) มีความสามารถในการตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม
- 2) เป็นผู้ที่มีบารมี โดยเป็นคนมีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์สูง รู้จักคนมาก สามารถติดต่อสมาคมกับคนอื่นได้ดี
- 4) มีความสามารถจูงใจให้คนทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานพอใจ
- 5) มีความสามารถในการสร้างทีมงาน พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานและบุคคล
- 7) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สร้างน้ำใจและความยุติธรรมให้เกิดขึ้น

ในหน่วยงาน

- 8) มีความสามารถในการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานให้กับผู้อื่นปฏิบัติ
- 9) มีรูปแบบการเป็นผู้นำของตนเอง สามารถแสดงบทบาทตามสถานการณ์ต่างๆ ได้

อย่างเหมาะสม

สมคิด บางโม (2553, น.227) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นยอมรับโดยสมัครใจว่า บุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาด้วยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้ แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, น.198) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำต้องมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ฐิบทบาทตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ มีความแนบเนียน มีความกระตือรือร้น มีความเด็ดขาด มีความสามารถบังคับใจตนเองได้ มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน และมีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

พงษ์ไพบุลย์ ศิลาวราเวทย์ (2541, น.71-74) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิควิชาการที่รับผิดชอบ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการทำงาน แผนงาน และวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องใช้ข้อมูล มีเทคนิคที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ มีความยุติธรรมปฏิบัติงานเป็นกลางไม่เอียงเอียง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกล้าหาญ มีความเด็ดขาด ผู้นำต้องตัดสินใจตกลงใจเด็ดขาด สั้นและชัดเจน มีความแนบเนียน กริยาวาจาที่เหมาะสม มีสมรรถภาพทางร่างกายที่ต้องประสงค์ มีลักษณะท่าทางที่ดี มีความกระตือรือร้น จดจ่อเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ตัว มีความตื่นตัว ระมัดระวัง สุขุม รอบคอบใช้ดุลพินิจพิจารณาเหตุต่างๆ อย่างถูกต้อง มีความสงบเสงี่ยม มีความเมตตา กรุณา เห็นใจผู้อื่น มีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ สังคมดีมีบุคลิกภาพเข้ากับสังคมได้ถูกต้อง มีความสามารถในการบังคับจิตใจตนเอง

เมธา ภูมิเขต (2554, น.53-56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นบังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเข้ากับผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์

สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.53-54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านึงปัจจัยอื่นๆ รวมทั้งต้องรู้จักใช้อำนาจให้เหมาะสมเพื่อมาสนับสนุนให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของผู้บริหารในการฝึกฝนให้มีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ภาวะผู้นำไม่สามารถศึกษาจากตำราเพียงอย่าง

เดี๋ยวต้องนำไปปฏิบัติและเรียนรู้ ทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้นำบริหารการศึกษาจากกรณีตัวอย่างเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ควรแสวงหาความรู้ตลอดชีวิตของการเป็นผู้บริหาร เพราะไม่มีแบบผู้นำใดที่เป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดที่จะใช้ได้ผลในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติ และลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่สามารถจูงใจ ประสานงานให้บุคคลอื่นๆ ปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Chris Argyris (อ้างถึงใน อานูรัตน์ ผ่องแก้ว, 2556, น.10) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

สมยศ นาวิการ (2545) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

จันทราณี สงวนนาม (2551, น.69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

อานูรัตน์ ผ่องแก้ว (2556, น.11) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา

พนารัตน์ สุภาการ (2548, น.22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือสมาชิกในองค์กรเข้าไปมีส่วนในการกำหนดภารกิจการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การร่วมแก้ปัญหา การตรวจสอบ ไปจนถึงร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร

นริศว์ ปราบรมย์ (2548, น.19) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลได้เข้าไปร่วมทำกิจกรรมในทุกขั้นตอน โดยเข้าไปร่วมค้นหาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ระดมทรัพยากรในการบริหารจัดการ ร่วมติดตามและประเมินผล รวมถึงร่วมรับประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำกิจกรรมหรือโครงการนั้น

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550, น.23) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม

ณัฐธลัทธย์ ศรีมิชัย (2547, น.46) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมที่สถานศึกษาของรัฐได้จัดขึ้น โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการรับฟัง เสนอข้อคิดเห็น สอบถามปัญหา ตัดสินใจร่วมวางแผนการดำเนินการ การร่วมประเมินผลกิจกรรม รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นด้วย

ถวิลวดี บุรีกุล (2550, น.36) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการบริหารงานโดยการพิจารณาในการสมัครใจของประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการใดโครงการหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนาชาติ มิได้มุ่งหวังจะเปลี่ยนแปลงโครงการนั้น

นาฎพิมล คุณเผือก (2555, น.17) ให้ความหมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผล การดำเนินงาน

วิรุยทศ แสงสิริวัฒน์ (2550, น.17) ให้ความหมายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

กันทิมา ชัยอุดม (2556, น.44) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น และบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

รัชนิดา นิลมณี (2554, น.24) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นมาร่วมกันทำร่วมกันคิด ทำด้วยความเต็มใจ จนงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เกลิณี ชิวปรีชา (2554, น.32) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม โดยการคิดอย่างสร้างสรรค์ร่วมในการพิจารณาตัดสินใจร่วมในการปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง

Follett (1971 อ้างถึงใน นาฎพิมล คุณเผือก, 2555, น.13) นักทฤษฎีองค์การที่ได้มีแนวความคิดเชื่อมโยงทฤษฎีคลาสสิก และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ได้เน้นความร่วมมือในการบริหารงานและคนงาน

Robert, Irving, and Massarik (1995, p.95 อ้างถึงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551, น.63) ได้ศึกษาว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมกับลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ต่อมา Robert, Irving and Massarik (1995, p.99 อ้างถึงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551, น.63) ได้เสนอต่อไปว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การโดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นั้นเองที่ผู้ได้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่างๆ ภายในองค์การ

Vroom and Yetton (1973, p.88 อ้างถึงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551, น.64) ได้พิจารณาถึงการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยา ว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน องค์การ และจะสามารถทำงานได้ดี

Likert (1991, pp.28-35 อ้างถึงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551, น.64) ได้ทำการศึกษา รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกระบวนการกลุ่ม ในการจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและมี

ความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาด้วยความ
ความเป็นมิตร และความไว้วางใจ นอกจากนี้แล้ว Likert ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้คือ

1) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาเกี่ยวกับตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและ
ไว้วางใจกัน

2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้
ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์กร กระตุ้นให้เกิด
ทัศนคติในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาเกี่ยวกับตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับ
นับถือและไว้วางใจกัน

3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่ง
และแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

4) ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวาง
เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร

5) การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร

6) เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายขององค์กร และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

7) การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นใน
เรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือคุกคามกล่าว

8) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการฝึกอบรมเพื่อให้
การทำงานมีผลงานสูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

Swansburg (1996, pp.391-394) ศาสตราจารย์ผู้บริหารการศึกษาของ โรงเรียนพยาบาลแห่ง
วิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของ
ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ
การไว้วางใจจากผู้บริหาร

2) ความยึดมั่น (Commitment) ให้แนวคิดว่า บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน
ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามี

ส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุดสาหกรรมผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่า ภายใต้อการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, น.17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของงาน

2) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจ ในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การประสานงานระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการบริหาร หน่วยงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน และการไว้วางใจกัน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเห็นได้ว่า การไว้วางใจกันถือได้ว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Swansburg, 1996, p.400) ผู้บริหารจะให้อำนาจและความไว้วางใจในการบริหารงานแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแบบเปิด มีความตรงไปตรงมา และทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจและมีความปรารถนาในการที่จะทำงาน (Anthony, 1998, p.191 อ้างถึงใน อานูรัตน์ ผ่องแก้ว, 2556, น.15) ในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นลักษณะที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะมีการกระจายอำนาจ โดยผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการบริหารกิจการขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจจะกระทำโดยกระบวนการกลุ่มในทุกๆ ระดับขององค์กร (Likert, 1991, p.79) นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Swansburg, 1996, p.400) เพราะเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรในองค์กรทุกคน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้การทำงานในองค์กรมีทิศทางเดียวกัน รวมถึงช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายภายในองค์กร การคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Anthony, 1998, p.192 อ้างถึงใน อานูรัตน์ ผ่องแก้ว, 2556, น.16) ความต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา (Swansburg, 1996, p.401) เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีอิสระในการทำงาน ในการตัดสินใจของตน ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถที่ตนได้รับ (อานูรัตน์ ผ่องแก้ว, 2556, น.16) แนวคิดนี้เป็นที่น่าสนใจและผู้อ่านนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคิดของ Swansburg (1996, pp.391-394) ซึ่งมีผู้ที่ทำการวิจัยตามองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบของ Swansburg (1996, pp.391-394)

1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549, น.33-34) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ว่าความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมา

อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุมีผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (Conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทหายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, น.68-69) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การประชุมปรึกษาร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกันปรับปรุงพัฒนาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ร่วมงานในโรงเรียนมีความสามัคคีกัน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีทิศทางเดียวกัน

อาณรัตน์ ผ่อนแก้ว (2556, น.21) ได้กล่าวว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กรให้ดีขึ้นโดยมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการควบคุมดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆ และนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ผู้ร่วมงาน ในโรงเรียนมีความสามัคคีกัน

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันหมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ติดตามงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีทิศทางเดียวกัน

2) ความยึดมั่นผูกพัน

สมใจ ศรีเยี่ยม (2549, น.33-34) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือ ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุน

ช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนาการให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร และรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

วิรัช ธรรมศิริวัฒน์ (2550, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือ บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, น.67-68) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร หมายถึง การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความสามารถให้อำนาจกับผู้ร่วมงานในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้วิธีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นพฤติกรรมการบริหารที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ต้องการให้เกิดกับองค์กร โดยที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา องค์กรที่ดีจะต้องก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะเกิดขึ้นจากการที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกับผู้บริหารขององค์กรด้วย

อาณัติ ฝ่อนแก้ว (2556, น.21) ได้กล่าวว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้พูดคุยปรึกษาหารือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่กับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความสามารถให้อำนาจกับผู้ร่วมงานในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ พร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีความภาคภูมิใจในผลงานของสถานศึกษา

3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สมาใจ ศรีเอี่ยม (2549, น.33-34) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) คือ ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จุฬารรณ สุวรรณศรี (2551, น.69) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ ผู้ร่วมงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นอิสระในการทำงานที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ

อาณัฐณ์ ผ่องแก้ว (2556, น.21) ได้กล่าวว่า ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสต่อผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระกับงานที่ได้รับ มีเสรีภาพในการคิดการแสดงความคิดเห็นที่จะนำมาพัฒนาการศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

4) การไว้วางใจกัน

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549, น.33-34) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน (Trust) คือ การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับการไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนเองดีกว่าใครๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การไว้วางใจกัน (Trust) คือ การไว้วางใจกันว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

จุฬารรณ สุวรรณศรี (2551, น.66-67) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกันของบุคลากร (Trust) หมายถึง การให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ แสดงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อัตราส่วนที่เท่าๆ กัน แสดงออกต่อผู้ร่วมงานในลักษณะกัลยาณมิตร เป็นพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหารงาน ทั้ง 4 งานในโรงเรียน ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าผู้บริหารมีความไว้วางใจครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ แล้ว จะช่วยก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

Swansburg (1996, p.391) กล่าวว่า ผู้บริหารของบริษัทโมโตโลลา (Motorola) ได้นำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในบริษัท ตั้งแต่ปี ค.ศ.1968 กับพนักงานมากกว่า 1,000 คนในหลายๆ รัฐ แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจกัน (Trust) คือ

- 1) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนเองดีกว่าใคร
- 2) ทุกคนสามารถที่จะรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม

3) สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในตัวบุคลากรทุกระดับ
ในองค์กร

อาณูรัตน์ ผ่อนแก้ว (2556, น.21) ได้กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจ (Trust) คือ การที่
ผู้ร่วมงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ สมบูรณ์
เรียบร้อย การให้เกียรติกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแสดงการ
ยอมรับ เชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย กำหนด
หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน และมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและ
ร่วมกันแก้ปัญหา และแสดงออกต่อผู้ร่วมงานในลักษณะกัลยาณมิตร ถ้าผู้บริหารมีความไว้วางใจ
ผู้ร่วมงานแล้ว จะช่วยก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำคัญโดยปราศจากการควบคุม
เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้วให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำงาน ให้เกียรติยกย่องยอม
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Swansburg (1996, p.399) ได้รวบรวมประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจาก
นักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

- 1) ความไว้วางใจกันสูง
- 2) ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดระดับของการบริหารงาน
- 3) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อ
สื่อสารให้ดีขึ้น
- 5) นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงาน
มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career development)
- 6) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 7) ถูกต้องตามกฎระเบียบ
- 8) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจ
มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
- 9) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 10) ลดการขาดงาน

11) เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

12) เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

13) ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

14) แสดงให้เห็นถึงผู้นำมีความสามารถ

15) ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน

16) เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี

17) การทำงานนอกเวลาลดลง

18) ต้นทุนในการบริหารลดลง

19) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

20) เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จินตนา กิตติสยาม (2544, น.16) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1) ในหลายสถานการณ์ “สองหัวย่อมดีกว่าหัวเดียว” การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะให้ความคิดดีๆ ในการปฏิบัติงาน จึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถทดสอบว่าสิ่งที่ตนรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4) ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกันจึงทำให้เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

5) การมีส่วนร่วมกันทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ลดลงความขัดแย้ง และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารได้นำข้อเสนอจากผู้ได้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกัน มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์กรด้วย

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภอดุสิต อำเภอวังน้อย อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี และอำเภอพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเสนา อำเภอบางบาล อำเภอบางไทร อำเภอบางปะอิน อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา แทนการกำหนดให้มีส่วนราชการในระดับภูมิภาค ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ทำให้หน่วยงานเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับจังหวัดและอำเภอ เช่น สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จึงต้องยุบเลิกไป โดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 43/20 หมู่ที่ 2 ถนนกิตติขจร ตำบลสามกอ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 43/20 หมู่ที่ 2 ถนนกิตติขจร ตำบลสามกอ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตจังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี และนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพที่มุ่งส่งเสริมและบริการการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง เสมอภาค มีคุณธรรม และคุณภาพ เน้นความเป็นอยุธยา ก้าวสู่สากล”

ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และมีอำนาจ ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่
- 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้ เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ตามแผนบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานในการดำเนินการตามนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตในนโยบายด้านการศึกษา ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหน้าที่ในการสนองนโยบายต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้

- 1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ร่วมกับคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ตัวแทนคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตัวแทนผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ตัวแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมระดมความคิดจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป็นกลไกในการผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่และภารกิจในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายซึ่งสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ โดยมีกลุ่มงานงบประมาณ/กิจกรรมและผู้เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละกลยุทธ์

ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา

- 1) สถานศึกษา จำนวน 181 โรงเรียน จำแนกเป็น
 - (1.1) ประเภทโรงเรียน
 - (1.1.1) โรงเรียนรัฐบาล จำนวน 164 โรงเรียน
 - (1.1.2) โรงเรียนเอกชน จำนวน 17 โรงเรียน
 - (1.2) ขนาดโรงเรียน
 - (1.2.1) โรงเรียนรัฐบาล
 - ขนาดเล็ก นักเรียน 1-120 คน (จำนวน 87 โรงเรียน)
 - ขนาดกลาง นักเรียน 121-600 คน (จำนวน 72 โรงเรียน)
 - ขนาดใหญ่ นักเรียน 601-1,500 คน (จำนวน 5 โรงเรียน)
 - (1.2.2) โรงเรียนเอกชน
 - ขนาดเล็ก นักเรียน 1-120 คน (จำนวน 1 โรงเรียน)
 - ขนาดกลาง นักเรียน 121-1,500 คน (จำนวน 5 โรงเรียน)
 - ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป (จำนวน 2 โรงเรียน)
- 2) นักเรียน จำนวน 38,115 คน จำแนกเป็น
 - (2.1) นักเรียนของโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 25,451 คน
 - (2.2) นักเรียนของโรงเรียนเอกชน จำนวน 12,704 คน
- 3) ห้องเรียน จำนวน 2,096 ห้องเรียน จำแนกเป็น
 - (3.1) ห้องเรียนของโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 1,696 ห้องเรียน
 - (3.2) ห้องเรียนของโรงเรียนเอกชน จำนวน 400 ห้องเรียน
- 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,234 คน จำแนกเป็น
 - (4.1) โรงเรียนรัฐบาล จำนวน 1,694 คน
 - (4.2) โรงเรียนเอกชน จำนวน 540 คน
- 5) อัตราส่วนนักเรียนต่อครู
 - (5.1) อัตราส่วนนักเรียนต่อครูโรงเรียนรัฐบาล
 - (5.1.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 1,694 คน
 - (5.1.2) นักเรียนโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 25,451 คนคิดเป็นอัตราส่วนนักเรียนต่อครู 1 : 15

(5.2) อัตราส่วนนักเรียนต่อครูโรงเรียนเอกชน

(5.2.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน จำนวน 540 คน

(5.2.2) นักเรียนโรงเรียนเอกชน จำนวน 12,704 คน

คิดเป็นอัตราส่วนนักเรียนต่อครู 1 : 24

6) ข้อมูลข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

(6.1) บุคลากรประจำ สพป.อย.2 จำนวน 78 คน

(6.1.1) ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน

(6.1.2) รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน

(6.1.3)ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน

(6.1.4) บุคลากรทางการศึกษาอื่น 51 คน

(6.2) ลูกจ้าง

(6.2.1) ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน

(6.2.2) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน เป็นผู้นำทางวิชาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้

ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

- 1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม
 - หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 - โครงสร้างเวลาเรียนได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 - สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงชั้น
 - ร้อยละ 90 ของสถานศึกษา ใช้ STEM Education BBL DLTV
- 2) ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญสู่มาตรฐานสากล
 - ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมตามช่วงวัย
 - ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทุกคนอ่านออกเขียนได้
 - ผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ขึ้นไป ทุกคนอ่านคล่องเขียนคล่อง
 - ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของการสอบประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระหลัก 5 วิชา โดยรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคนมีแรงจูงใจสู่อาชีพและการมีงานทำในอนาคต
 - ผู้เรียนทุกคนมีทักษะในการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะชีวิต และทักษะการใช้เทคโนโลยี
 - ร้อยละ 50 ของผู้เรียนที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเรียนต่อสายอาชีพ
 - ผู้เรียนทุกคนได้รับการวัดและประเมินผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-testing)
- 3) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด
 - ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ สอดคล้องตามช่วงวัย
 - ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ผู้เรียนทุกคนป้องกันตนเองให้ห่างไกลยาเสพติด และการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในโรงเรียน

4) ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัดด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคล และสถานศึกษา

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนผ่านการประเมินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการคิด การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- ศึกษานิเทศก์ทุกคน สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มี ID-Plan และนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

- ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรง (โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน และโรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนประชารัฐ มีความสามารถบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้นไป

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงาน

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

4) องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผนสรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

ตัวชี้วัดด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1) ระบบการประเมินสถานศึกษาและผู้เรียน ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2) ระบบทดสอบเพื่อประเมินผ่าน หรือเข้าชั้น ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมในการจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ตัวชี้วัดด้าน ICT เพื่อการศึกษา

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสถานศึกษาและข้อมูลข้าราชการและบุคลากรอื่น ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3) สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งได้รับการพัฒนา DLTV DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

4) ผู้เรียนทุกคนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

- สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

- สถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนด

- ร้อยละ 60 ของสถานศึกษาขนาดเล็กบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

- ร้อยละ 60 ของสถานศึกษาระดับตำบลมีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เครือข่าย cluster ทุกแห่ง บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดทำแผนเผชิญเหตุภัยพิบัติต่างๆ และบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

- ร้อยละ 80 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับดีมากขึ้นไป

- เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96 และงบลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 87

- ร้อยละ 1 ของสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยเบิกจ่ายตรง

- สถานศึกษาทุกแห่ง สามารถพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินตามโครงการคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีผลงานเชิงประจักษ์ ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและร้อยละ 80 ของสถานศึกษา มีงานวิจัยและนำผลการวิจัยใช้พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- สำนักเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

- สถานศึกษาทุกแห่งในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สามารถพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร

“ทีมงานมีวินัย สุขใจบริการ พอเพียง นับไว ร่วมใจประสาน สัมฤทธิ์งานก้าวไกล” มาจากคำว่า PRANAKORN SRI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE TWO

P = Participation	หมายถึง	การมีส่วนร่วม
S = Service	หมายถึง	การมุ่งบริการ
A = Achievement	หมายถึง	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
S = Sufficiency	หมายถึง	ความพอเพียง
A = Active	หมายถึง	ความกระตือรือร้น
T = Team Work	หมายถึง	การร่วมมือ การทำงานเป็นกลุ่ม
ความหมายของคำว่า “TEAMWORK”		
T = Trust	หมายถึง	เชื่อถือ วางใจ
E = Empathy	หมายถึง	เห็นใจ
A = Agreement	หมายถึง	ข้อตกลง
M = Mutual benefit	หมายถึง	จัดสรรผลประโยชน์เป็นธรรม
W = Wittingness	หมายถึง	พอใจ
O = Opportunity	หมายถึง	โอกาส
R = Recognition	หมายถึง	ยอมรับ
K = Knowledge transfer	หมายถึง	ถ่ายทอดความรู้

ค่านิยมองค์กร

“บริการด้วยใจ ยิ้มให้ด้วยไมตรี”

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อภิรักษ์ ทองจรัส (2548) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวความคิดของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารภรณ์ ดำรงวัฒนกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนคติของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล (2553) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ถาวร ไทยเจริญ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร มืออาชีพ จำแนกตามเพศของครูในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี 3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพและแนวทางการพัฒนาของ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า บางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

สุดิมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยมี วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ส่วนจากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมธา ภูมิเขต (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรีเขต 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ ความ สามารถในการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

มลฤดี สมจิตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทรรศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทรรศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในเขตอำเภอ เขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

ชิดชนก รอดเงิน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

วิไลวรรณ มีเหมย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามากที่สุด คือ การให้อำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust) การร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) ในการบริหารงานของผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้การยอมรับยกย่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

นาฎพิมล คุณเผือก (2555) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นารอน ทับสกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันด้านวิชาการ และด้านบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

นงเยาว์ รักพ่วง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของ

บุคลากร ด้านความเอื้ออาทรด้านความไว้วางใจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด 3) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถใน การบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านความ ยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษา ออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม (2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการวางใจกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการ รับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพ มหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยที่ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจและ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษา ผู้ร่วมงาน การมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัดความต้องการและความสนใจ ผู้บริหาร

ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และการเสริมสร้างบรรยากาศทำงานให้ครุมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ธรรมเนียม เพ็ชรพงษ์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการวัดผลและประเมินผล การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรและด้านกรณีศึกษาใน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมในงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในงานวิชาการมากกว่าบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

จิตติมา วงศ์อาษา (2547) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในด้านการวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ส่วนความต้องการมีส่วนร่วม พบว่ามีความต้องการในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือจัดลำดับความสำคัญของงานโครงการ และมีความ

ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และให้ข้อมูลเสนอความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการวางแผนสูงสุด 2) ด้านการจัดองค์การ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากรเข้ามาเป็นครูและมีความต้องการเสนอแนะต่อโรงเรียนเพื่อนำผู้ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนสูงสุด 3) ด้านการนำ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนสูงสุด 4) ด้านการควบคุม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียน และมีความต้องการร่วมควบคุมสอดส่องความประพฤติของนักเรียนสูงสุด ซึ่งปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปกครองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนและไม่มีเวลาและโอกาสที่จะติดต่อกับทางโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ แนวทางแก้ไข คือ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้นและแจ้งข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

นิภา อินทวงษ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับภารกิจการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามความเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 2) เพื่อศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามความเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้านในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผน ควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนประจำปี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลงานปฏิบัติงาน และฟังข้อคิดเห็น ด้านการนำองค์การ ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการนำองค์การและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการควบคุม ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการควบคุมอย่างทั่วถึง ควรจัดระบบการควบคุมปฏิบัติงาน และมีการรายงานเป็นรายลักษณะอักษร

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับของการศึกษาของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา และด้านวิชาการที่ให้แก่นักศก ครอบคร้ว องค์กร หรือหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกลิณี ชิวปริษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนดีประจำตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนดีประจำตำบล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนดีประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบ

มีส่วนร่วมในโรงเรียนตีประจำตำบล ในภาพรวมใช้รูปแบบโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การวางแผนอยู่ในระดับมาก การนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนตีประจำตำบล ในภาพรวมใช้รูปแบบโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด การนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินผลโดยครูเป็นหลักอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยครูและชุมชนเป็นหลัก เรียงลำดับดังนี้ การประเมินผล การนำไปสู่การปฏิบัติ และการวางแผน 2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนตีประจำตำบล ควรใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนตีประจำตำบล โดยครูและชุมชนเป็นหลัก โดยมีหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และองค์ประกอบของการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล โดยครูและชุมชนเป็นหลัก

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิคการประชุม 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเทคนิคการประชุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามรายด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971, pp.78-91) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 ไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงานรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัวคือการมีวิจาร์ณญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ ความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีความเสมอต้นเสมอปลาย ใจกว้าง และเปิดเผย และมีความเมตตาปราณี เอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Stadt (1973, pp.49-53) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ เป็นที่ฟังของผู้อื่นได้ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการมอบหมายงาน มีวินัยในตนเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสารความคิด มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสามารถในการตัดสินใจ

Mayton (1980, p.4564-A) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอabama ผลการวิจัยระบุให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูง ย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง และเป็นผลสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม

Marafino (1991, p.104) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารชั้นพื้นฐานของศูนย์การประเมินเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร NASSP ผลการวิจัยพบว่า การวัดทักษะของผู้บริหารตามลำดับคะแนน ปรากฏว่าเป็นไปตามสภาพการปฏิบัติงานที่ทำอยู่จริง

Slone (1993, p.36-A) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏ และการปฏิบัติงานอย่างเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรม ได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง และสามารถนำไปใช้ได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสารของการอบรมด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะ

Bell and Howell (2000, pp.1-3) ได้เสนอการเป็นผู้บริหารมีอาชีพจะต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยด้วยคอมพิวเตอร์ และติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้การจัดการจัดการการบริหารองค์กรของตนเอง เป็นการนำไปสู่การเรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของโลก รวมถึงนำไปสู่ระบบวิชาการ การบริหารการประชาสัมพันธ์ การบริการแก่ชุมชน นอกจากนี้ยังสร้างสรรค์ผลงาน เพิ่มระดับความชำนาญแก่ครูอาจารย์ ซึ่งจะเป็นการเตรียมการไปสู่ครูมืออาชีพและวิชาชีพครู ในประการสุดท้ายเป็นการสร้างศักยภาพในวงวิชาการก่อให้เกิดความสำเร็จในฐานะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน

Bennis (2002) เสนอว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้จะต้องมีคุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดีสง่างาม นำเลื่อมใส มีความยุติธรรม อุทิศตนอ่อนน้อมถ่อมตน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้

Elliont (1994) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือ และการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Baksh (1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถูกพบระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในคำตอบแทนความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น
จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ประกอบกับการใช้หลักการ
บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 164 โรงเรียน รวมจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 1,694 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) ได้จำนวน 313 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น ดังตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	283	52
ขนาดกลาง	766	142
ขนาดใหญ่	645	119
รวม	1,694	313

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่ปฏิบัติงานเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดตาม สุตินา ไชยบำรุง (2556, น.41) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านบุคลิกภาพ
- 2) ด้านความรู้ความสามารถ
- 3) ด้านความเป็นผู้นำ
- 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การจัดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดตาม Swansburg (1996, pp.391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

- 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 2) ความยึดมั่นผูกพัน

3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

4) การไว้วางใจกัน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การจัดระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3) นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษา ความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 30 คน

6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cranach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.99-101) มีค่าเท่ากับ 0.968

7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ทำหนังสือขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

2) นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสืออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งโดยทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยแนบซองติดแสตมป์จำหน่ายซอง และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืน จำนวน 313 ฉบับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 52 ฉบับ ขนาดกลาง จำนวน 142 ฉบับ และขนาดใหญ่ จำนวน 119 ฉบับ

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยส่วนหนึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ ส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และส่วนหนึ่งขอความร่วมมือจากครูที่เป็นตัวแทนผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่ง ในกรณีที่แบบสอบถามไม่ครบผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อรับเอกสารกลับมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาและตรวจแบบสอบถามเพื่อดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เหนือกว่าการแปลความหมายค่าเฉลี่ย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.66) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, น.144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .81 – 1.00	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .61 - .80	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .41 - .60	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .21 - .40	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .01 - .20	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

(1.1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าตรงกันความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

(1.2) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach

2) สถิติที่ใช้ในการหาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 164 โรงเรียน จำนวน 313 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.4 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

X_{tot} แทน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพ

X_2	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม
X_3	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ
X_4	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์
X_5	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำ
Y_{tot}	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน
Y_2	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยึดมั่นผูกพัน
Y_3	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบในงาน
Y_4	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไว้วางใจกัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีจำนวน 313 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	41.90
หญิง	182	58.10

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	235	75.10
ปริญญาโท	78	24.90
ปริญญาเอก	0	0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	133	42.50
ตั้งแต่ 10 ปี - ไม่เกิน 15 ปี	131	41.90
ตั้งแต่ 15 ปี - ไม่เกิน 20 ปี	39	12.50
20 ปี ขึ้นไป	10	3.20
4. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1- 120 คน)	90	28.80
ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน)	128	40.90
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน)	95	30.40
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	0	0
รวม	313	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 มีประสบการณ์ใน การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และขนาดโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90

4.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

จากการศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 313 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	4.01	0.16	มาก
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	4.51	0.42	มาก
3	ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	4.37	0.48	มาก
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	3.93	0.48	มาก
5	ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	4.67	0.53	มาก
	รวม (X_{tot})	4.30	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.41) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.48)

เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง	3.73	.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวเอง	4.04	.11	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาที่สุภาพ ถูกต้องเหมาะสม	4.31	.46	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.01	.11	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสุภาพเรียบร้อย วางตัว เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	4.03	.09	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการทำงาน	4.39	.48	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และมีความเอื้อเฟื้อ ต่อผู้ร่วมงาน	4.07	.10	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน	4.00	.06	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ และ กล้าตัดสินใจ	3.68	.46	มาก
รวม		4.03	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.48)
รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาที่สุภาพ ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.46) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=3.68$,
S.D.=0.46.46)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน	4.00	0.00	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ผู้บริหาร สถานศึกษาพึงปฏิบัติ	4.65	0.53	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เอื้อเพื่อ เพื่อแผ่และให้ความช่วยเหลือด้วยความเสมอภาค	4.44	0.85	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต	4.61	0.62	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมอารมณ์ได้	4.63	0.58	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน	4.01	0.11	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็ง แนะนำตักเตือนและเป็นที่ ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานได้	4.38	0.48	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากครู นักเรียนและผู้ปกครอง	4.06	0.83	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน	5.00	0.00	มาก
	รวม	4.42	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.88) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ผู้บริหารสถาน
ศึกษาพึงปฏิบัติ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง
ที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.00)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการ สถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารโดยใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ	4.67	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย	4.61	0.60	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการ วางแผน จัดทำโครงการต่างๆ ที่น่าสนใจ อยู่ตลอดเวลา	4.30	0.46	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้า ปฏิรูป สร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรอยู่เสมอ	4.38	0.48	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ กำกับ ติดตาม นิเทศบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.24	0.67	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศ การศึกษา	4.18	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนด เป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.20	0.72	มาก
รวม		4.36	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.60) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐาน
ของผู้บริหาร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47)

รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความขี้มึนแจ่มใส	3.62	0.48	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง	4.30	0.46	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักที่จะรับ รู้จักที่จะให้	4.07	0.73	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน	4.08	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	3.77	0.42	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถติดต่อสื่อสารกันในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	4.04	0.75	มาก
	รวม	3.98	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความขี้มึนแจ่มใส ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ

ที่	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.06	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.68	0.46	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์	4.44	0.85	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจลักษณะของงานและมีวิธีการที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ	4.18	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.20	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	4.30	0.46	มาก
	รวม	4.31	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} =4.68$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์ ($\bar{X} =4.44$, S.D.=0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} =4.06$, S.D.=0.73)

4.4 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 313 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา				
ที่	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1)	4.52	0.45	มาก
2	ความยึดมั่นผูกพัน (Y_2)	4.39	0.27	มาก
3	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3)	4.15	0.20	มาก
4	การไว้วางใจกัน (Y_4)	4.20	0.21	มาก
รวม (Y_{tot})		4.32	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.28) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Y_2) ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.27) การไว้วางใจกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3) ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.20) เมื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9 - 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 ของผู้บริหาร โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
 เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน(Y_1)	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชามีการประชุม ร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา	4.68	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.63	0.46	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาขอรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	4.69	0.85	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ ให้ความเห็นชอบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ ประเมินภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.66	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมใน การพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ	4.08	0.46	มาก
	รวม	4.51	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
 ของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยรวมและรายชื่ออยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, $S.D. = 0.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขอรับฟัง
 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, $S.D. = 0.85$)
 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชามีการประชุมร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมาย
 และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $S.D. = 0.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาเปิด
 โอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$, $S.D. = 0.46$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในผลงานของ สถานศึกษา	4.30	0.45	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรักอยากช่วยเหลือและ พัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ	4.38	0.48	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรู้สึกว่าท่านมีส่วนทำให้ สถานศึกษาประสบความสำเร็จ	4.68	0.46	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรวบรวมภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอน	4.39	0.48	มาก
6	สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่า หากประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาพร้อม ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ	4.69	0.46	มาก
	รวม	4.41	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.41, S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่า หากประสบปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.69, S.D.=0.46) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรู้สึกว่าท่านมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (\bar{X} =4.68,

S.D.=0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.00)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กับงานและให้อิสระในความคิดสร้างสรรค์กับ งานที่ได้รับอย่างเต็มที่	3.73	0.50	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ	4.07	0.25	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน	4.37	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ร่วมคิด ร่วมหา สร้างรูปแบบ และ วิธีการที่จะนำมาพัฒนาการศึกษา	4.01	0.11	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา	4.39	0.48	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.69	0.46	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.00	0.00	มาก
	รวม	4.18	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานและให้อิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้ว ให้อิสระผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการทำกิจกรรม	4.04	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติตลอดจนยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.11	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจะขอคำปรึกษาหารือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป	4.31	0.46	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญโดย ปราศจากการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.51	0.50	มาก
5	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.08	0.27	มาก
6	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา	4.69	0.46	มาก
รวม		4.27	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่

สำคัญโดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, $S.D.=0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายก่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$, $S.D.=0.11$)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.13 - 4.17

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม

	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})					คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})
	ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot})						
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1)	.80**	.96**	.89**	.66**	.97**	.76**
ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Y_2)	.81**	.86**	.74**	.83**	.93**	.71**
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3)	.91**	.83**	.76**	.60**	.86**	.76**
ด้านการไว้วางใจกัน (Y_4)	.87**	.80**	.73**	.60**	.83**	.73**
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot})	.91**	.46**	.68**	.70**	.94**	.74**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม ($r=0.74$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.97$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ($r=0.96$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด มีค่าเท่ากับ ($r=0.60$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r=0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	0.80**	มาก
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	0.96**	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	0.89**	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.66**	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	0.97**	มาก
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.76**	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม ($r = 0.76$) มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.97$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.96$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.66$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Y_2)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	0.81**	มาก
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	0.86**	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	0.74**	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.83**	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	0.93**	มาก
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.71**	มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม ($r = 0.71$) มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.93$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.86$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.74$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	0.91**	มาก
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	0.83**	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	0.76**	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.60**	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	0.86**	มาก
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.76**	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม ($r = 0.76$) มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.91$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.86$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.60$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	0.87**	มาก
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2)	0.80**	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ (X_3)	0.73**	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.60**	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ (X_5)	0.83**	มาก
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.73**	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม ($r = 0.73$) มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.87$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.83$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.60$) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 313 คน ได้มาโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามานะ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดไม่มีสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 62 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 313 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และขนาดโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90

5.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นผู้นำ (X_5) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

5.1.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาที่สุภาพ ถูกต้องเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ และกล้ากล้าตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

5.1.2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00

5.1.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

5.1.2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยกย่อง ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีความเข้มแข็งแจ่มใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

5.1.2.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

5.1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้ง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Y_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Y_2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.27 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Y_3) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20

5.1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา มีการประชุม ร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการ พิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

5.1.3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่า หากประสบปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรใน สถานศึกษาพร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าท่านมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00

5.1.3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงาน และให้อิสระในความคิด สร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

5.1.3.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ โดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทาง บวกในระดับมาก ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดมีค่าเท่ากับ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r=0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยึดมั่นผูกพัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r=0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน

ในระดับต่ำสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r=0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1) ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองโดยเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ และผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุรพรสติดกุล (2553)

ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ถาวร ไทยเจริญ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุติมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ผลดังนี้

(1.1) ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาที่สุภาพ ถูกต้องเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องผ่านการฝึกอบรมเข้มตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงทำให้มีบุคลิกน่าเลื่อมใส น่าเคารพ น่าศรัทธา มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แต่งกายดี มีวินัย เป็นกันเอง วางตัวเหมาะสม อารมณ์ดี มีความอดทน มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ สอดคล้องกับ วราภรณ์ คำรงวัฒนกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มลฤดี สมจิตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

(1.2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมอารมณ์ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เน้นให้ข้าราชการดำรงชีวิตตามวิถีไทย บนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารมีความเป็นชาติไทยได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ผู้บริหารจึงมีความประพฤติที่เหมาะสม และรู้จักวางตัวในการปฏิบัติงานในทางที่ดีไม่ขัดต่อศีลธรรม อีกทั้งยังเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ มลฤดี สมจิตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุติมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

(1.3) ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อสร้างปฏิรูปสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ หากความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ วราภรณ์ ดำรงวัฒนกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต
(2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถในการ
บริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุติมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนัก
งานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก

(1.4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง ผู้บริหารสถานศึกษา
ให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักที่จะรับ รู้จักที่จะให้ ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจากผู้บริหารเข้าใจความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิด
ความเข้าใจในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ
บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน จะได้ช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะมนุษยสัมพันธ์จะเป็น
เครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความ
ร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน งานจึงจะสำเร็จเสร็จสิ้นไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับ วราภรณ์ ดำรงวัฒนกุล
(2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต (2554) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะ
ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี
เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุติมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การ
ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

(1.5) ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทราบว่าตนเองคือ ผู้นำของสถานศึกษา ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีความสามารถที่จะดูแลบุคลากร และมีความมุ่งมั่นชี้นำให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ภาวะผู้นำ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ วราภรณ์ ดำรงวัฒนกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มลฤดี สมจิตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุธิมา ไชยบำรุง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้ใจกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้เห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนด เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อาณูรัตน์ ผ่องแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ผลดังนี้

(2.1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เรียงจากอันดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากับ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการร่วมการประชุม ปรึกษาหารือ ทำให้ทุกฝ่ายยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามที่ร่วมกันกำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมี ส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับ อาณูรัตน์ ผ่องแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ มีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก

(2.2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่า หากประสบปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าท่านมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและฝึกอบรมความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านความยึดมั่นผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อาณัฐรัตน์ ผ่องแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับมาก

(2.3) ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เรียงจากอันดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระ ตรงตามความสามารถ และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง การมีอิสระทำให้บุคลากรทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับ วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้าน ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อาณูรัตน์ ผ่อนแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้าน ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก

(2.4) ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เรียงจากอันดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ โดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะขอคำปรึกษาหรือจากผู้ได้บังคับบัญชาบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ ทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้แสดงการยอมรับว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศ ในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ให้อำนาจในการทำงานและให้ความไว้วางใจแก่บุคลากร จะทำให้ บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อาณูรัตน์ ผ่อนแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก

(1.3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถและด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมในระดับสูง ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางวิชาการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิธีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม มีความสามารถในการกำกับ ติดตาม นิเทศ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพดี มีความอดทน มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ มีความประพฤติที่เหมาะสม รู้จักวางตัวในการปฏิบัติงานในทางที่ดีไม่ขัดต่อศีลธรรม เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรเคารพนับถือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมาย ที่ได้ร่วมกัน กำหนดไว้สอดคล้องกับ วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทุกคู่ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อาณัฐรัตน์ ผ่องแก้ว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 313 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นของกลุ่มประชากรตามเกณฑ์ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan(1970, pp.607-610) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้แนวคิดตาม สุติมา ไชยบำรุง (2556, น.41) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 37 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้แนวคิดตาม Swansburg (1996, pp.391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) 4) การไว้วางใจกัน (Trust) จำนวน 25 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .91 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ ตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44 - .90 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) แล้วทำการแปลผล และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

(1.1) ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

(1.2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมอารมณ์ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน

(1.3) ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูป สร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศการศึกษา

(1.4) ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาที่สุภาพ ถูกต้องเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ

(1.5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยกย่องผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักที่จะรับ รู้จักที่จะให้ผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความขี้เม้มแจ่มใส

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ดังนี้

(2.1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ

(2.2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่า หากประสบปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าท่านมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(2.3) ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญโดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะขอคำปรึกษาหารือจากผู้ได้บังคับบัญชาบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงาน

(2.4) ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงาน และให้อิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

(1.1) ด้านบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรฝึกฝนวินัย การควบคุมอารมณ์ และใช้คำพูดด้วยคำที่สุภาพ อ่อนโยน และเหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอ

(1.2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ ตักเตือนแก่ผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมอารมณ์ตนเอง

(1.3) ด้านความรู้ความสามารถ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นตัวอย่างในการใฝ่หาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการนิเทศการศึกษาตามรูปแบบการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

(1.4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรฝึกฝนความสามารถในการติดต่อสื่อสาร รู้จักรับ รู้จักให้กับบุคลากรและผู้อื่น

(1.5) ด้านความเป็นผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละบุคคล

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

(2.1) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ และการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

(2.2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอน และควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร

(2.3) ด้านความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ร่วมคิด ร่วมหา สร้างรูปแบบและวิธีการที่จะนำมาพัฒนาการศึกษา และให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

(2.4) ด้านการไว้วางใจกัน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยขอคำปรึกษาหารือบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ไป ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญโดยปราศจากการควบคุม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2) ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.

กวี วงศ์พัฒ. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เกษมชัย บุญเพ็ญ. (2555). การพัฒนาบุคลิกภาพเกี่ยวกับความเป็นครูของนักศึกษา สาขาวิศวกรรม
เครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร.

เกลิณี ชิวปริษา. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนดีประจำตำบล.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปรัชญา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

จักรพรรดิ วัฒนา. (2539). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา. วารสารข้าราชการครู,
16(5), 23.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา.

จิตติมา วงศ์อาษา. (2547). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

จินตนา กิตติสยาม. (2544). การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอก
โรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตามทัศนะของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

จุฬาวรรณ สุวรรณศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ชาญชัย อาจินสามตาร. (2544). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2544). คุณธรรมและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชิดชนก รอดเงิน. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ชนากัทธ เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ กับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ณัฐกุลกษณ์ ศรีมิชชัย. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ของนักศึกษาผู้ใหญ่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและการติดต่อกับองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2550). การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถาวร ไทยเจริญ. (2556). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. (2547). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- นงเยาว์ รักฟุ้ง. (2551). วัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2549). **คู่มือพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: สนุกอ่าน.
- นริศว์ ปรารมย์. (2548). **การพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน
ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษา**. (ดุฎิณีนิพนธ์ปริญญาคุฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นาฎพิมล คุณเฑือก. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรม
องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- นารอน ทับสกุล. (2554). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลูบราชธานี เขต 1**.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- นิภา อินทวงศ์. (2548). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ลำปาง).
- นิรภัย จันท์สวัสดิ์. (2551). **คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี**.
กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- บ้งอร จันกรม. (2552). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราการ เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- บันลือ พฤกษะวัน (2543). **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง**. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- บุษบา คำนนท์. (2559). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์
มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประมวล ชิลวงษ์. (2547). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามทัศนะของครูและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม).
- ปราณีตา นิยมแก้ว. (2554). **ทักษะการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พงษ์ไพบุลย์ ศลาธาราเวท. (2542). **การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมในชนบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย** (รายงานการวิจัย). กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- พนรัตน์ สุภาคาร. (2548). **การพัฒนาเกณฑ์ประเมินการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชนใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** (ปริญญาโทบริหาร ศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรพิมล นิยมพันธ์. (2550). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล. (2553). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน ครูสภา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.** (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พระยุชญา ชุตทองม้วน. (2550). **การใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรภรณ์ จิวช่าน. (2554). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอบางละมุง กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิภพ วังเงิน. (2545). จริยธรรมวิชาชีพ professional ethics. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ไพฑูรย์ ภูมิข่อ. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิ. (2551). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- มลฤดี สมจิตร. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูในเขตอำเภอเขาค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เมธา ภูมิเขต. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รัตนากร ยิ้มประเสริฐ. (2548). เส้นทางสู่บุคลิกภาพ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ลัดดา พลวัฒน์. (2547). การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2546). ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิไลวรรณ มีเหมย. (2551). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิรัช แสนศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2548). คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารจากประสบการณ์ของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ในการบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พิษณุพันธ์การพิมพ์.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด มawang. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมใจ ศรีเอี่ยม. (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ
มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมยศ นาวิกการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (2555). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก
<http://www.sesa10.go.th/sesa10/index.php/history>
_____. (2556). วิสัยทัศน์/ เป้าหมาย/ พันธกิจ. สืบค้นจาก [http://www.sesa10.go.th/sesa10/
index.php/vision](http://www.sesa10.go.th/sesa10/index.php/vision)
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). ในเอกสารชุดฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง. เล่มที่ 8 กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจจิง.
- สำนักมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา.
วารสารวิชาการ, 5(6), 23-30.
- สุจิตรา พรมนุชาธิป. (2549). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุดใจ ศรีทอง. (2543). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุดิมา ไชยบำรุง. (2556). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). สุ่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. วารสารวิชาการ, 50(4), 33.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2542). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สระไกร ภาสุทร. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- อภิรักษ์ ทองจรัส. (2548). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อรทัย แสงทอง. (2551). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- อาณัฐรัตน์ ผ่อนแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). การปฏิรูปการศึกษารอบสองกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารรามคำแหง, น.171-176.
- โอกาส อินโสม. (2552). การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายการเรียนรู้พนาอำเภอพนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อนุชิต วรรณสุทธิ. (2546). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์).
- Bell, L., & Howell, G. (2000). **The personnel function in educational administration** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bennis, W. (2002). Creative leadership [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Baksh, A. M. (1995). **The relationship between participative management and job attitudes.** Dissertation Abstracts International.
- Cronbach, J. L. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Elliont, D. C. (1994). **Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome.** Dissertation Abstracts International, 52(10).
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement, 30**(3), 607-610.
- Likert, R. (1991). **New patterns of management.** New York: McGraw-Hill.
- Magnuson, W. G. (1971). The characteristics of successful school business managers. Dissertation Abstracts International.
- Marafino, J. A. (1991). **Perceived administrative skill of elementary principles as measured by the Nassp assessment center skill dimensions.** Dissertation Abstracts International.
- Mayton, H. M. (1980). **A Study of the Elementary School Principals in the State of Alabama.** Dissertation Abstracts International.
- Slone, E. K. (1993). **Principals and in service training: Knowledge attitude and mainstreaming practices.** Dissertation Abstracts International, II(I), 38-A.
- Stadt, R. W. (1973). **Managing career education programs.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Swansburg, R. (1996). **Management and leadership for nurse manager.** Boston: Jones and Bartlett.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ดร.วิชฌู เป็รียวนิม อาจารย์
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

3. ดร.อริคุณ สีนธนาปัญญา ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน(ไว้สาตินุสรณ์)

4. ผศ.ดร.เสวีชน เจนเขว่า อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

5. ดร.สุชาติ ทองมา ผู้อำนวยการ โรงเรียนลุมพินีอุปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพัชรดา ทองมา
วัน เดือน ปี เกิด	26 มีนาคม 2533
ที่อยู่	64 หมู่ที่ 2 ตำบลสะพานไทย อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13250
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ.2557-2558	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนแย้มสะอาด รังสิต
พ.ศ.2558-2559	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
พ.ศ.2558-2559	ครูครูผู้ช่วย โรงเรียนรุ่งวิทยาประชานุอุปถัมภ์
พ.ศ.2559-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนรุ่งวิทยาประชานุอุปถัมภ์
โทรศัพท์	082-463-1694
อีเมล	patcharida2626@gmail.com

