

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_1	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
Y_1	แทน	ด้านการกระจายอำนาจ
Y_2	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Y_3	แทน	ด้านการบริหารตนเอง
Y_4	แทน	ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ
Y_5	แทน	ด้านความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
Y_6	แทน	ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ แยกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขนาดสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามโดยรวม และรายด้าน

1.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามโดยรวม และรายด้าน

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	210	32.61
หญิง	434	67.39
รวม	644	100.00
2. ตำแหน่ง		
หัวหน้างานด้านวิชาการ	161	25.00
หัวหน้างานด้านบริหารงานบุคคล	161	25.00
หัวหน้างานด้านงบประมาณ	161	25.00
หัวหน้างานด้านบริหารงานทั่วไป	161	25.00
รวม	644	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	457	70.96
สูงกว่าปริญญาตรี	187	29.04
รวม	644	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี)	161	25.00
ประสบการณ์ปานกลาง (5 - 10 ปี)	202	31.37
ประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป)	281	43.63
รวม	644	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 644 คน เป็นเพศชาย จำนวน 434 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานด้านวิชาการ หัวหน้างานด้านบริหารงานบุคคล หัวหน้างานด้านงบประมาณ และหัวหน้างานด้านบริหารงานทั่วไป จำนวนเท่ากัน คือ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 70.96 และมีประสบการณ์ในงานมาก (ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป) จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63

1.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปรากฏดังตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.00	0.76	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.87	0.80	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.69	0.94	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.75	0.95	มาก
รวม	3.83	0.86	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.69$)

และหากพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ พิจารณาได้จากตาราง 6-9

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ เชื่อมมั่น ศรัทธา และเป็นที่น่าไว้วางใจ ของครูและบุคลากร	4.42	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญจน เกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.27	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงาน ว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.79	0.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอด วิสัยทัศน์ อุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีในการ ปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากร ได้รับทราบอย่างชัดเจน	4.08	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิภาณไหวพริบในการ ปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการที่ ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	3.90	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน พัฒนา มีกลยุทธ์ในการทำงานและกำหนดเป้าหมาย อย่างชัดเจน	3.82	0.82	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการกระตุ้นให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่	3.96	0.75	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการบริหารงานโดย คำนึงถึงเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก ตลอดจนให้ ความยุติธรรมแก่ครูและบุคลากรทุกคน	3.63	0.89	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและอุทิศเวลา ให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	0.76	มาก
รวม	4.00	0.76	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือ เชื่อมันศรัทธา และเป็นที่ไว้วางใจของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญจนเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 6
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นครูและบุคลากรเห็น ถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.88	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสั่งการ ชูใจ โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเสียสละและอุทิศตนใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.87	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทุกคนอย่าง ต่อเนื่อง	3.83	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่า ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.19	0.69	มาก
5. บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ทีมงานและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานใน สถานศึกษาให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ	3.76	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร ตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.80	0.83	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้บุคลากร กระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.76	0.84	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.88	0.90	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีในการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมแก่ครูบุคลากรทุกคนด้วย ความเต็มใจ	3.86	0.91	มาก
รวม	3.87	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.88$) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.79	0.94	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ครูและบุคลากรหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพ	3.64	0.94	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและฝึกการแก้ปัญหา โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานและบนหลักของการมีเหตุผล	3.62	0.99	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรอย่างมีเหตุผลรวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	3.61	1.03	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.75	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.68	0.83	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.75	0.89	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	3.65	1.00	มาก
รวม	3.69	0.94	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.75$) และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล	3.69	0.95	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	3.69	1.03	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม	3.72	1.17	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.83	0.97	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.66	1.03	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการพัฒนาตนเอง	3.89	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา ตนเอง มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.69	0.94	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำแก่ครูเป็นรายบุคคลและ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	3.90	0.82	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถ และผลงานของครูแต่ละคน	3.73	0.90	มาก
รวม	3.75	0.95	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำแก่ครูเป็นรายบุคคลและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานแก่ครู โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$)

1.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปรากฏดังตารางที่ 10 – 16

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน สถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
1. ด้านการกระจายอำนาจ	3.85	0.89	มาก
2. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.75	0.93	มาก
3. ด้านการบริหารตนเอง	3.78	0.84	มาก
4. ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ	3.88	0.76	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	3.86	0.75	มาก
6. ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน	3.76	0.78	มาก
รวม	3.81	0.83	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.75$)

และหากพิจารณาระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อพิจารณาได้จากตาราง 11 – 16

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 6 ด้านการกระจายอำนาจ

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
1. สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง มายังสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ	3.76	0.88	มาก
2. การกระจายอำนาจในรูปแบบคณะกรรมการและ คณะกรรมการสถานศึกษาคงตัวในการบริหาร จัดการ	3.85	0.97	มาก
3. สถานศึกษา ชุมชนมีความเข้าใจและความตระหนัก และยังมีความพร้อมในการกระจายอำนาจ	3.88	0.92	มาก
4. การบริหารด้านงบประมาณการจัดสรรงบประมาณ ของหน่วยงานต้นสังกัดสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานศึกษา	3.93	0.93	มาก
5. การบริหารงานด้านวิชาการมีการกำหนดกรอบการ บริหารเปิดกว้างให้สถานศึกษา	3.86	0.82	มาก
6. การบริหารด้านบุคคลอำนาจและการตัดสินใจส่วน ใหญ่อยู่ที่สถานศึกษามีอำนาจดำเนินการ ได้อย่างเต็มที่	3.83	0.82	มาก
รวม	3.85	0.89	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก คือ การบริหารด้านงบประมาณการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด
สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) สถานศึกษา ชุมชนมีความเข้าใจและ

ความตระหนัก และยังมีความพร้อมในการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.88$) และการบริหารงานด้านวิชาการมีการกำหนดกรอบการบริหารเปิดกว้างให้สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
1. บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	3.79	0.88	มาก
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	3.75	0.85	มาก
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนด้านทรัพยากร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน	3.63	1.09	มาก
4. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตร การจัดแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของสถานศึกษา	3.66	1.06	มาก
5. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีเวลา ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.84	0.89	มาก
6. คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง และเห็นความสำคัญของการศึกษามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	3.84	0.81	มาก
รวม	3.75	0.93	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีเวลาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองและเห็นความสำคัญของการศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.84$) บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการบริหารตนเอง

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการบริหารตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ เรื่องการจัดการเรียนการสอน	3.62	0.92	มาก
2. สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ เรื่องการจัดสรรและวางแผนการใช้งบประมาณ	3.83	0.75	มาก
3. สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการ ดำเนินงานที่มีความหลากหลายตามสภาพของตนเอง	3.85	0.86	มาก
4. ชุมชนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้กับ สถานศึกษา	3.72	0.85	มาก
5. สถานศึกษามีระบบการบริหารเป็นของตนเองตาม ศักยภาพความพร้อมและความจำเป็นของสถานศึกษา	3.83	0.87	มาก

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการบริหารตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
6. สถานศึกษามีรูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็น ของตนเองอย่างชัดเจน	3.80	0.82	มาก
รวม	3.78	0.84	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการบริหารตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มีความหลากหลายตามสภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$) สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจเรื่องการจัดสรรและวางแผนการใช้งบประมาณ และสถานศึกษามีระบบการบริหารเป็นของตนเองตามศักยภาพความพร้อมและความจำเป็นของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) และสถานศึกษามีรูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
1. สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบไว้ใน แผนปฏิบัติการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหาร	3.81	0.86	มาก
2. สถานศึกษามีการจัดองค์กรหรือโครงสร้างการบริหาร เผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารของโรงเรียนไว้ในเอกสาร ของโรงเรียน เช่น ธรรมนูญโรงเรียน คู่มือครู คู่มือ นักเรียน หรือเอกสารแนะนำสถานศึกษา	3.85	0.86	มาก

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
3. สถานศึกษามีการพัฒนาด้านการเรียนการสอน และ หลักสูตรของสถานศึกษา	3.98	0.73	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศครบถ้วนทันสมัย พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้	3.93	0.71	มาก
5. สถานศึกษามีกระบวนการประกันคุณภาพภายในที่มี ประสิทธิภาพ	3.79	0.71	มาก
6. สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานของโรงเรียน	3.91	0.70	มาก
รวม	3.88	0.76	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอน และหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.98$) สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศครบถ้วนทันสมัย พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 3.93$) และสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 6 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหาร
1. สถานศึกษามีการวางแผนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในการ เตรียมพร้อมที่จะรองรับการประเมินจากองค์กรภายนอก	3.91	0.82	มาก
2. คณะกรรมการสถานศึกษาและครูมีความเข้าใจ และ รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนในเรื่องการตรวจสอบภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา	3.79	0.75	มาก
3. คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้อง ยุติธรรมในการ บริหารงานของสถานศึกษา	3.80	0.72	มาก
4. สถานศึกษานำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการ จำเป็นและข้อเสนอแนะมาใช้ในการวางแผนและ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.71	มาก
5. ชุมชนและผู้ปกครองมีความสนใจ รับรู้ปัญหาในการ ดำเนินงานและร่วมแก้ปัญหาในเรื่องที่สำคัญของ สถานศึกษา	3.93	0.79	มาก
6. สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้	3.91	0.73	มาก
รวม	3.86	0.75	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ชุมชนและผู้ปกครองมีความสนใจ รับรู้ปัญหาในการ

ดำเนินงานและร่วมแก้ปัญหาในเรื่องที่สำคัญของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) สถานศึกษามีการวางแผนที่ชัดเจนและต่อเนื่องในการเตรียมพร้อมที่จะรองรับการประเมินจากองค์กรภายนอก และสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.91$) และสถานศึกษานำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการจำเป็น และข้อเสนอแนะมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ ทันกับการเปลี่ยนแปลง	3.74	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.05	0.73	มาก
3. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.67	0.82	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มุ่งอำนวยความสะดวกอยู่ เบื้องหลังความสำเร็จของครูและนักเรียน	3.64	0.86	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.71	0.79	มาก
รวม	3.76	0.78	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.05$) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทัน

กับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.71$)

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X ₁	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X ₄	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
Y ₁	แทน	ด้านการกระจายอำนาจ
Y ₂	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
Y ₃	แทน	ด้านการบริหารตนเอง
Y ₄	แทน	ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ
Y ₅	แทน	ด้านความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
Y ₆	แทน	ด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 รายละเอียดดังตารางที่ 17 – 19

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายใน (r)				
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	-	0.826**	0.645**	0.610**	0.851**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)		-	0.771**	0.760**	0.936**
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)			-	0.757**	0.898**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)				-	0.883**
โดยภาพรวม (X)					-

** P ≤ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวม (X) และรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายใน (r)						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
การกระจายอำนาจ (Y ₁)	-	0.755**	0.740**	0.557**	0.484**	0.326**	0.823**
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y ₂)		-	0.729**	0.637**	0.428**	0.286**	0.815**

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายใน (r)						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
การบริหารตนเอง (Y ₃)			-	0.729**	0.702**	0.357**	0.895**
การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Y ₄)				-	0.735	0.426**	0.848**
ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Y ₅)					-	0.454**	0.786**
การมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (Y ₆)						-	0.596**
โดยภาพรวม (Y)							-

** P ≤ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 6 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวม (Y) และรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ การกระจายอำนาจ (Y₁) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y₂) การบริหารตนเอง (Y₃) การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Y₄) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Y₅) และการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (Y₆) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา		การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	X ₁	0.597**	0.544**	0.528**	0.470**	0.390**	0.422**	0.625**
	X ₂	0.672**	0.613**	0.595**	0.506**	0.426**	0.546**	0.711**
	X ₃	0.612**	0.638**	0.602**	0.484**	0.401**	0.427**	0.670**
	X ₄	0.746**	0.740**	0.701**	0.567**	0.443**	0.382**	0.759**
	X	0.737**	0.714**	0.683**	0.569**	0.466**	0.496**	0.776**

** P ≤ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวม (X) และรายด้าน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจก (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวม (Y) และรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ การกระจายอำนาจ (Y_1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y_2) การบริหารตนเอง (Y_3) การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Y_4) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Y_5) และการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 6 คน ซึ่งได้เสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

2.1.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในหน่วยงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามกำหนด เป็นผู้ที่มศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ควรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดย

อาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นในการบริหารงาน หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการยอมรับ แสดงวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถวางแผนและการจัดระเบียบ สร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารหน่วยงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ร่วมกัน ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ความเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นต้องแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่มคนในองค์กรของตนเอง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นในการบริหารงานที่ต้องหลักเกี่ยวข้องที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์มุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นในการบริหารงานที่ต้องสร้างความเชื่อและค่านิยมของความเป็นผู้นำ เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันมุ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่นอนในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีของผู้ตาม ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.1.2 โดยสรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ในองค์กร โดยสนับสนุนและให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด และสร้างความรู้สึกร่วมกัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มอบหมายงานความรับผิดชอบที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และส่งเสริมความก้าวหน้าให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดหรือการกระทำโน้มน้าว ชูใจ กระตุ้นให้เชื่อและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าทุกคนสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ได้ รวมทั้งทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากขึ้น และมองงานเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีคุณค่าต่อตนเอง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายใหม่ในอนาคตที่ดีกว่าเดิมสร้างการรับรู้และความตระหนักของสมาชิกในความจำเป็นและโอกาสที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนการร่วมสร้างวิสัยทัศน์เพื่อสื่อสารให้สมาชิกมองเห็นภาพที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การจัดสวัสดิการทั้งทางตรงและทางอ้อม กระตุ้นส่งเสริมให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรเรียนรู้จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการเสริมแรง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งบุคลากร และประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ อุทิศตนให้งาน ทำตัวให้มีชีวิตชีวา และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรต้องชี้แนะแนวทางให้กับผู้ร่วมงานเป็นประจำเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและเกิดความภูมิใจและมีความต้องการทำงานให้กับผู้บริหาร ได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารจะต้องมองการณ์ไกล จินตนาการภาพในอนาคตขององค์กรและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร สามารถสื่อสารเพื่อ โน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงานให้ยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในการสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.1.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างความตระหนักให้รับรู้ถึงปัญหาและวิธีแก้ไขโดยใช้แนวคิด จินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม และเกิดมโนทัศน์เกิดเข้าใจและมองปัญหาที่ประสบอยู่และสร้างแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง รวมถึงการใช้ความคิดพิจารณาก่อนการแก้ไขปัญหามาจริง ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ยอมรับและปฏิบัติ หรือดำเนินการอย่างท้าทายกล้าเสี่ยงในการทดลองเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ค้นหาระบบ ขยายความคิด หรือหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการดำเนินการ โดยมีการกระตุ้นและเสริมแรงจูงใจภายในของตามให้เกิดความรู้สึกรับรู้ท้าทายต่อการคิดค้นสิ่งใหม่หรือเปิดรับสิ่งใหม่จากภายนอกเข้ามาปรับปรุงในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารต้องหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษาตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาอบรมความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดความชำนาญในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้ ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและส่งเสริม สนับสนุนในการอบรมพัฒนาตนด้านวิชาการ การประชุมทางวิชาการอย่างน้อยเดือนละครั้ง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกรักที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้ผู้ตามสนับสนุนหากผู้ตามต้องการ ทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานตนที่มีความรู้ความชำนาญ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นทางปัญหาให้กับทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ ต้องหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษาตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรของตน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.1.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ให้ความสำคัญใส่ผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ใ้การสนับสนุนและเป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้

การสนับสนุน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำจะดูแลผู้ตามให้คำแนะนำ สนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ตามจะไม่วู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ นอกจากนี้ ผู้นำจะเน้นการประสานงาน การควบคุมกลวิธีที่ดี และดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เอาใจใส่ผู้ตามเป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้กำลังใจ และมองเห็นความสำคัญของบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีความสามารถแตกต่างกัน และสนับสนุนโดยให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงออกได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ตามอย่างใกล้ชิด เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักในการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือที่ปรึกษาเพื่อถ่ายทอดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องต้องเคารพให้เกียรติกับทุกคนในหน่วยงาน คำนี้ถึงสิทธิมนุษยชน และสิทธิอันชอบธรรมตามบทบาทหน้าที่ การยอมรับและการให้โอกาสแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ การให้หลักการและเหตุผลในการพิจารณาและเห็นเป็นสำคัญ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องทราบศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน จึงจะสามารถมอบหมายภาระงานได้ตรงตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร จึงจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.2 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.2.1 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการกระจายอำนาจ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการกระจายการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วม สนับสนุนบทบาทที่สำคัญตามความสามารถในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้ร่วมแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาอย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการฯ มีความตระหนักในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... สถานศึกษาควรจัดแบ่งงานความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงาน การนิเทศติดตามงานและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จัดประชุม สัมมนา Check group meeting ให้เขามีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้นำคัดเลือกสมาชิก ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจโดยยึดหลักการดำเนินการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders ร่วมรับผิดชอบงาน ร่วมยินดีกับความสำเร็จ ควรมีการกำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในทุกงาน บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบความสำเร็จของงานได้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... คณะกรรมการสถานศึกษาควรเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติการ ร่วมการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารงานอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมด้านการกระจายอำนาจโดยต้องเสนอแนะทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมมีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องนำหลักหลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรมีการรังพึงแนวทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จากคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยสถานศึกษาควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการตรวจสอบงานต่าง ๆ ผ่านเวทีการประชุม ต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมเป็นคณะทำงานแต่ละกิจกรรมแต่ละโครงการเพื่อสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.2.2 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ กลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ความเสียสละต่อส่วนรวม ให้เสนอตัวเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมสนับสนุนให้ร่วมกันวางแผนงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาดำเนินงาน ประเมินผล และร่วมกัน และร่วมกันปรับปรุงพัฒนา สร้างความรู้ถึงผู้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... ควรจัดในรูปการบริหารแบบมีส่วนร่วมในลักษณะของ บวร เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจอย่างจริงจังเพื่อเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... การบริหารงานมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบที่หลายองค์กร ใช้ในการบริหารงานที่ต้องดำเนินการส่งเสริมด้วยความจริงใจ ความมุ่งมั่น เห็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยควรมีการจัดโครงสร้างของงานอย่างชัดเจน มีสายการบังคับบัญชา และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างชัดเจน มีการร่วมตรวจสอบประเมินผลการทำงานงานจึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ในการจัดทำโครงการที่จะพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาควรเชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาประชุมชี้แจงการบริหารงาน 4 ฝ่ายให้ทราบ โดยสถานศึกษาจะต้องให้เกียรติ

และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองเพื่อจะได้มีความร่วมมือในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ประกอบด้วยผู้ปกครอง ประชาชนชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมโดยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมวางแผนการร่วมดำเนินการ ร่วมกันประเมินผล และร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มี การดำเนินงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาควรแนะนำและส่งเสริมในด้านการมีส่วนร่วมตาม แนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเปิด โอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วน ได้ส่วน เสียมีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครูผู้ปกครองตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบใน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารตนเอง สถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพของบุคคลให้สามารถ ดำเนินการพัฒนาการบริหารงาน โดยอาศัยการบริหารที่สถานศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วม บริหารงาน สอดคล้องกับชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสาะแสวงหาความร่วมมือเพื่อระดม ทรัพยากรต่างๆ จากภายในและภายนอกสถานศึกษา เน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพใน รูปแบบของการมีบริหารงานที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมตัดสินใจ ซึ่งการสัมภาษณ์ ปรากฏ ดังนี้

“... เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารและความ จำเป็นของสถานศึกษาประกอบกับประเทศไทยมีการพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ดีพอ ทำให้การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ เป็นไปอย่างล่าช้า และการให้สถานศึกษา เป็น

นิติบุคคลปัจจุบันไม่สามารถทำได้จริง ดังนั้นสถานศึกษาควรบริหารโดยรูปคณะกรรมการ เช่น ศูนย์เครือข่าย ศูนย์ประสานงาน พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้องค์กรเหล่านั้นสามารถใช้งานได้ ทุกพื้นที่เพื่อช่วยเหลือและประสานงานต่าง ๆ ให้เกิดความพร้อมในการดำเนินงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ในการบริหารตนเอง สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องค้นหาเทคนิควิธีการ และประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล โดยใช้ทางเลือกอย่างหลากหลาย และให้เหมาะสมกับกาลสมัย ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาต่าง ๆ ควรใช้นโยบาย “พลังร่วม” ภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา โดยแสวงหาความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้การบริหารงานเป็นอิสระแต่ละฝ่ายสามารถดำเนินการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ได้โดยอาศัยการกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือพูดคุยกันในที่งานประชุมและแลกเปลี่ยนความรู้กัน ระดมทรัพยากรจากพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรสรรหาความร่วมมือระหว่างชุมชน องค์กร บุคคลต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ส่งเสริมการค้นหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ จะต้องรู้จักวางแผนงานเพื่อนำระบบบริหารจัดการตนเองมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานภายใต้้นโยบายหลัก และการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของตนเอง สามารถดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ของตนเองในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามศักยภาพของของตนเอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาต่าง ๆ ในพื้นที่ควรมุ่งนำหลักบริหารจัดการมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานตนเอง โดยต้องรู้จักคิดเองทำเองแก้ปัญหาเอง ซึ่งระบบการบริหารต้องสามารถ

ตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของส่วนรวม ซึ่งหลักการดำเนินงานดังกล่าวจะต้องมีความหลากหลายแต่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการแปลงต่าง ๆ ได้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.2.4 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สถานศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการบริหารงานภายในมีความชัดเจน เป็นสัดส่วน ตามสายงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล โดยใช้ระบบการบริหารที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดรูปแบบของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้าง กระตุ้นส่งเสริมบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของบุคคลอย่างชัดเจน โดยเน้นความรับผิดชอบไปยังหน้าที่การพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินการวางแผนจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบริหาร และประสานความร่วมมือไปยังกลุ่มบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... สถานศึกษาควรจัดองค์กรโครงสร้างโดยอาศัยระเบียบของสพฐ. ตามขอบข่าย 4 ฝ่าย วิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป ให้ครอบคลุมทุกงาน บุคลากรในสถานศึกษาต้องทราบแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและสามารถนำแนวทางการบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ในพื้นที่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้กับครู สร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งแจ้งการทำงานทุกอย่าง มีกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ชุมชน ทำให้ขอความร่วมมือง่าย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“..ในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ จะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบโดยแบ่งตามสัญลักษณ์นี้ ไปยังแทนผู้บริหาร ซึ่งแทนครู กลางแทนคณะกรรมการสถานศึกษา นางแทนผู้ปกครอง ก้อยแทนนักเรียน เป็นเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่คิด ผู้ปกครองมีหน้าที่สนับสนุน คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ตัดสินใจ ครูมีหน้าที่สอน นักเรียนมีหน้าที่เรียนมาประกอบกันเป็นเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรับผิดชอบการบริหารจัดการโดยจัดแผนงานโครงสร้างความคิดภาระงานทั้ง 4 งาน อย่างครบถ้วน มีระบบประกันภายในและประชาสัมพันธ์แนะนำโรงเรียนอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้สามารถประสานความร่วมมือไปยังบุคคลและชุมชนให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานได้อย่างครบถ้วน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาควรแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานของสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาควรนำหลักการบริหารที่มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ของบุคลากรมาจัดทำเป็นโครงสร้างและแผนงานสำหรับกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น งานด้านการประกันคุณภาพ งานด้านหลักสูตร และงานบริหารทั้ง 4 ด้านเป็นสิ่งสำคัญ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.2.5 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาควรมีการจัดเตรียมความพร้อมความพร้อมด้านบุคลากรด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร และด้านทรัพยากรที่เพียงพอต่อการส่งเสริมการบริหาร ส่งเสริมระบบงานโดยเฉพาะงานด้านการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างต่าง ๆ สร้างแนวคิดในระบบให้เปิดกว้าง สร้างภาวะผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ และการวางแผนยุทธศาสตร์ สร้างความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างกลุ่มและระหว่างบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงานเพื่อรองรับการตรวจสอบในอนาคต ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... สถานศึกษาควรมีความพร้อมด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการเงินและพัสดุ โดยสถานศึกษาจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลให้ครบทุกคน โดยจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการประเมินผลการทำงาน สามารถแสดงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกได้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรเน้นรูปแบบการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและหน่วยงานภายนอก บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการใช้หลักธรรมาภิบาล ต้องทำงาน

ต่อเนื่อง เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน มีการตรวจสอบภายใน ตรวจสอบเป็นประจำ เมื่อพบข้อบกพร่อง ให้ดำเนินการทันทีพร้อมปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ในบทบาทหน้าที่อันสำคัญที่สุด ในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา แนะนำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับฟังความคิดเห็นและนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษามีการจัดระบบประกันภายในที่เน้นระบบ มีการประเมินตัวชี้วัด องค์กรครอบครัว และทั่วถึง โดยยึดมาตรฐานของสพฐ. และ สมศ. โดยมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องโดยแต่งตั้งคณะบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาติดตามงานอย่างใกล้ชิดคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยจะต้องมีการประสานความร่วมมือไปยังบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมมือในการติดตามประเมินผลการทำงานของสถานศึกษา ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานที่สามารถยอมรับในระดับสถานศึกษาต่อไป...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...บริหารงานโดยยึดมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับชาติ วางแผนการทำงานไปตามมาตรฐานตัวนั้นอย่างเป็นระบบ จะได้ทำงานอย่างมีทิศทาง สถานศึกษาต้องมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างจริงจัง วางแผนให้สอดคล้องแต่ละมาตรฐาน ทั้ง 14 มาตรฐาน ต้องเอามาตรฐานภายในมาตั้งและปฏิบัติตาม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

2.6 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำของทุกคนในสถานศึกษา สร้างผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มองลึกซึ่งถึงรากเหง้าของปัญหา วางแผนงานอย่างรอบคอบ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างทั่วถึงและชัดเจน นำสู่การปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด และพร้อมที่จะลงไปร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ริเริ่มมีความคิด

สร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาไตร่ตรองถึงผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา สร้างความมุ่งมั่นที่จะนำบุคลากรในองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน มีความริเริ่มสูง มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระฉับกระฉี้เกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนเป็นอย่างดี ด้วยการทํางานหนัก ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครูและบุคลากรแต่ละคน สนับสนุนงานให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้นคือ สามารถมอบหมายงานการสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครูและบุคลากร มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง เตรียมความพร้อมของบุคคล และสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สร้างความแตกต่าง ความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการสร้างตนเองเป็นแบบอย่าง และถ่ายทอดแนวคิดในการบริหารไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 1 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา มีภาพที่ชัดเจนต่อสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจด้านการทํางานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่องานของสถานศึกษา ในการกำหนดแผนงานต่าง ๆ ของผู้บริหารจึงมีการสื่อสารและถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกคน เพื่อให้ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 3 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะในการใช้ภาวะผู้นำในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ได้ชัดเจน นำพาทิศหรือสถานศึกษาบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 4 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะในการใช้ภาวะผู้นำในการที่จะดูแล อํานวยการเพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรจะให้ความร่วมมือด้วยดีเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับ

พฤติกรรมดังกล่าว ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 7 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะในการใช้ภาวะผู้นำซึ่งจะช่วยทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 8 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องใช้การตัดสินใจ สำหรับกำหนดแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ดำเนินไปในทิศทางที่มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำไปปฏิบัติและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานต่อไป ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 10 กันยายน 2556 : สัมภาษณ์)