

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี

ADMINISTRATIVE BEHAVIORS OF ADMINISTRATORS AS VIEWED BY
SCHOOL TEACHERS IN GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
IN CHONBURI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2546

ISBN 974-324-708-4

เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 48372
จัน, เดือน, ปี 24 ต.ค. 2546

b.....b.1133.09.64.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ADMINISTRATIVE BEHAVIORS OF ADMINISTRATORS AS VIEWED BY
SCHOOL TEACHERS IN GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
IN CHONBURI PROVINCE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2003

ISBN 974-324-708-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2003

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี
นักศึกษา	นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์
รหัสประจำตัว	43064120
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2546
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 320 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS โดยคิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยสถิติ One Way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

Thesis Title	Administrative Behaviors of Administrators as Viewed by School Teachers in General Education Department in Chonburi Province
Student	Mr.Adisorn Sermsontrosil
Student ID.	43064120
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2003
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Somporn Chaiya
Thesis Co – Advisor	Dr.Phadungchai Pupat

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the administrative behaviors of administrators as viewed by school teachers in General Education Department in Chonburi province divided into the school's size.

The research samples included 320 teachers in General Education Department Schools in Chonburi by stratified random sampling.

The research instrument used to collect the data was a set of questionnaires with checklist and rating scales, reliability of .98 The program SPSS was used to analyze the data to find percentage, mean, Standard Deviation and compared by One Way ANOVA.

The findings of the study were as follows :

1. Administrative behavior of administrators as viewed by teachers in General Education Department schools in Chonburi province in the whole and 12 aspects.

2. Teachers in General Education Department schools in Chonburi province in the large schools, medium and small schools have view to the administrative behaviors of administrators no significant differences by the level of .05 both whole part and aspects.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ให้กำลังใจ และติดตามการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ความห่วงใย และกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

กราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่ได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ที่ให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทุกขั้นตอน คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา บูชาคุณแก่ บิดา มารดา ครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อดิศร เสริมสุนทรศิลป์

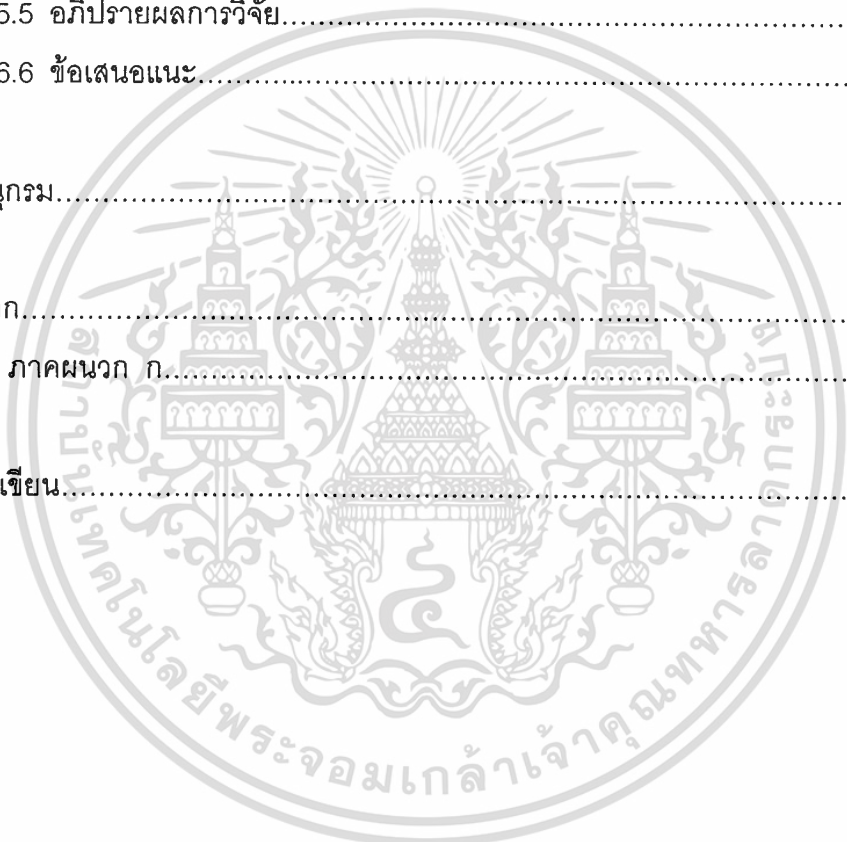
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน.....	6
2.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
2.3 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่ายการบริหารงาน.....	18
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	65
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	65
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	66
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	70
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ประวัติผู้เขียน.....	89



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....42
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....46
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้านและภาพรวม.....47
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ทางการบริหารการศึกษา.....48
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน.....49
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ.....50
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....51
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ.....52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร.....53
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ.....54
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....55
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์.....56
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....57
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ.....58
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์.....59
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน.....60
4.16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายด้าน.....63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบการศึกษามีไข่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น หากแต่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เพราะประเทศต่าง ๆ ล้วนตระหนักดีว่าความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศ มาจากการพัฒนาศักยภาพคนในชาติ และจะพัฒนาคนต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ และโดยประชาชนมีส่วนร่วม (เกษม วัฒนชัย. 2545 : 9)

การจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษาที่ผ่านมาในด้านให้บริการการศึกษา ในส่วนของ การจัดการศึกษาด้านการมัธยมศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังต้องการพัฒนาด้านให้บริการ การศึกษาของผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่มีความสามารถพิเศษให้มากขึ้น ในส่วนของคุณภาพ การศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและ พัฒนารูปแบบแนวทาง กระบวนการ และปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกด้าน อย่างเข้มข้นและต่อเนื่องมากขึ้น กรมสามัญศึกษาได้วิเคราะห์อุปสรรคและจุดอ่อนของการ ดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ามีอยู่หลายประการ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลง รวดเร็วและยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยีต่างประเทศที่มีราคาแพง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคน สถานศึกษามีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกัน และยังให้บริการการศึกษาได้ไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาคนมีคุณภาพไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง นโยบายการลดอัตราค่าจ้าง คนภาครัฐทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดในบางพื้นที่ และบางสาขา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการศึกษายังขาดการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่เป็น ระบบในทุกชั้นตอน หน่วยงานและโรงเรียน ไม่มีสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา อย่างเหมาะสมเพียงพอ และยังไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายถึงกัน (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 1, 9)

การจัดการศึกษานั้น พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และควรมีเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน ดำเนินงานในระบบที่คล้ายคลึงกัน ตามแนวทางที่คุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ ครูได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของคุรุสภา 2540 ไว้เป็น 12 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม

ศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จากผลการดำเนินงานของกรมสามัญศึกษาที่ผ่านมา รวมทั้งการวิเคราะห์อุปสรรคและจุดอ่อน พบว่า ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชลบุรีเช่นเดียวกัน การจัดการปัญหาอุปสรรคและจุดอ่อนในระดับสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพ มีพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทั้ง 12 ด้าน ของคุรุสภา และในปีการศึกษา 2545 กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดทดลองนำร่องเขตพื้นที่การศึกษา และนำร่องการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและในหลายสถานศึกษาของจังหวัดชลบุรี ได้รับการคัดเลือกให้นำร่องการทดลองใช้หลักสูตรการเรียนการสอนแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้อาจมีผลกระทบต่อผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่นโยบายในการแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในสถานศึกษาต่อไป (คณะกรรมการประเมินผลสถาบันราชภัฏราชชนนครินทร์. 2545 : 2)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยยึดกรอบเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 ดังนี้ (คุรุสภา. 2540 : 42)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 33 โรงเรียน จำนวน 1,888 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของ Krejcie & Morgan (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) และเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่
2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 จำนวน 12 มาตรฐาน

1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการวิจัยให้ตรงกัน จึงได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัด ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 จำนวน 12 มาตรฐาน

2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

2.1 การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คือ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์

2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน คือ การตัดสินใจผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ

- 2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ คือ การศึกษา

จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม ใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายใน เอกสารนิพนธ์ เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง คือ วางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกัน

2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ คือ มีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกลง และปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย

2.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร คือ มีความเพียรพยายาม กระตุ้นให้บุคลากรริเริ่ม พัฒนา ปรับปรุงงานต่าง ๆ ศรัทธาในความสามารถของตน

2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ คือ วิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม คิดทบทวนถึงผลดี ผลเสีย และผลกระทบ นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ยุติธรรม และบุคลิกภาพ

2.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย

2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา คือ ติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้พัฒนางาน

2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ คือ พุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร พัฒนาผู้ร่วมงานให้คิดเอง ตัดสินใจเอง มีความมั่นใจในการปฏิบัติ

2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ คือ ตื่นตัว มองเห็นการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจในทุกสถานการณ์

3. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี

4. ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่

ขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่

6. ครู หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
- 2.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่ายการบริหารงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.1.1 ความหมายของการบริหารงาน

คำว่า การบริหาร (Administration) (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 6) ในความหมายโดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ มี 3 แนวทางด้วยกัน แนวทางที่หนึ่ง การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและแผนตลอดจนกำกับดูแลให้แน่ใจว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับนโยบายและแผนที่วางไว้ แนวทางที่สอง การจัดการเป็นกระบวนการของการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และแนวทางที่สาม การบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ บุคคลที่รับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและการตัดสินใจจะถูกเรียกว่านักบริหาร (Administrator) หรือ การบริหาร (Administration)

Newman and Summer (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 7) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Terry (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 7) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุมที่ดำเนินไปในการกำหนดและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยการใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ Follet (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 7) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้ผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Griffiths (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 9) ได้ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมผู้บริหารการศึกษา ดังนี้ นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้มีความริเริ่มในงาน (As an initiator) นักบริหารการศึกษาที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่เขาริเริ่มใหม่ ๆ เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ จนบางครั้งก็ลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักปรับปรุง (As an Improver) พฤติกรรมอีกด้านที่นักบริหารการศึกษาแสดงออกให้เห็นก็คือ การเปิดและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงตนเอง ในอาชีพการสอน เขาจะเป็นคนคอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครู ให้ทำงานและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอแนวทางวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน

นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ (As a recognizer) เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน เพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จนั้น หมายความว่าเราเองก็เป็นผู้บริหารที่ดีที่สามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหารคือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงาน พร้อมกับชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่น ๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

นักบริหารการศึกษาจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As a Helper) นักบริหารการศึกษาที่ดีจะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาติดขัดและจะต้องมีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือจากตน

นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักพูดเก่ง (As an Effective Speaker) คือ มีความสามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในเชิงการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธา และความเชื่อ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี (As a Coordinator) เขาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่าย ตามแนวที่ยึดถือ ในปัจจุบันผู้บริหารก็คือ ผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้บางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a social Man) ภารกิจอันหนึ่ง ที่จำเป็นของผู้บริหาร ก็คือ การเข้าสังคม เขาจะต้องอยู่กับคนเป็นจำนวนมากภายในองค์กร การเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ เพื่อให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามนักบริหารที่ดี จำเป็นต้องเลือกและใช้เวลาให้กับสังคมให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เขาจะต้องเรียนรู้ภูมิหลังต่าง ๆ ของสังคมที่จะเข้าไปร่วม เพื่อปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม นักบริหารบางคนใช้เวลากับสังคมมากเกินไปจนงานประจำต้องเสียไปก็มีอยู่มาก ดังนั้นจึงควรระมัดระวังที่จะต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสม ไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อเวลาปฏิบัติงานของตน เขาจะต้องมีความสม่ำเสมอ อดทนและเป็นมิตรอยู่เสมอกับคนทั่วไป

นักบริหารการศึกษาในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (As a Change Agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความแปลกตา นักบริหารควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงสถานที่ วิธีทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เรียกร้องความสนใจและความมีชีวิตชีวา แต่ต้องประกอบด้วยควมมีเหตุผลในการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เปลี่ยนเพราะอยากจะเปลี่ยน ต้องมีแนวความคิดเหตุผล และวิธีการที่จะเปลี่ยน และคำนึงถึงความประหยัดและความถูกต้องเหมาะสมด้วย

นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้วางพื้นฐาน หรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น พฤติกรรมของนักบริหารมักได้รับการเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และโดยวิสัยมนุษย์เราที่มักจะเลียนแบบและเอาอย่าง ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้เป็นแบบอย่างต่อคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น การมาปฏิบัติงานเช้า ไม่สาย การตรงต่อเวลา การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ในด้านการบริหารการศึกษา ชาญชัย อาจินสมาจาร (1998-1999 : 39) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งนั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการชักกลุ่มคนกลุ่มที่สอง ซึ่งได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จในวงการศึกษา การบริหารจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่เราเรียกว่า การปกครอง และจะสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกับคำต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น การนิเทศน์ การวางแผน การสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม การแนะแนว และการออกกระเบียบ

การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง เนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 19 –21)

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ แนวคิดการบริหารได้เกิดขึ้นมากมาย เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารกันมากขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค คือ การบริหารยุคเดิม ยุคหัวเลี้ยวหัวต่อ และยุคปัจจุบัน สำหรับยุคดั้งเดิม เป็นการบริหารหรือการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นตัวแบบองค์การระบบราชการในรูปทฤษฎีการจัดการ ส่วนยุคหัวเลี้ยวหัวต่อเป็นวิธีเชิงปริมาณ และวิธีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนยุคปัจจุบันเป็นแนวคิดระบบการบริหารงานตามสถานการณ์ และในแต่ละยุคนี้ก็ได้มีแนวคิดการบริหารเกิดขึ้นหลากหลาย

Taylor ได้เสนอหลักการบริหารในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักวิทยาศาสตร์
2. การบรรจุคนเข้าทำงานเป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม

กับงานมากที่สุด

3. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานตามหลักวิทยาศาสตร์
4. การร่วมมือร่วมใจระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานอย่างมิตรภาพและเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกัน

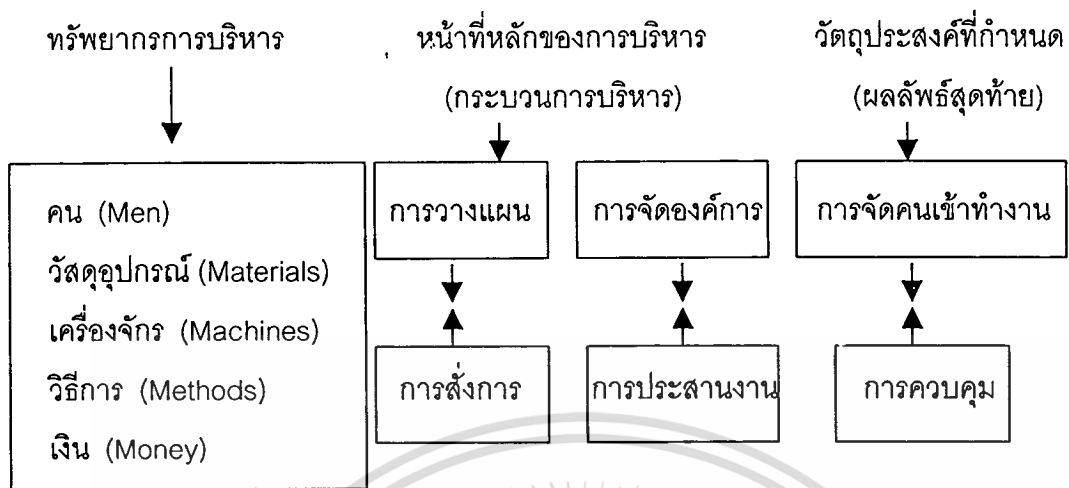
5. การปฏิบัติทางจิตใจ

การบริหารเป็นงานของหัวหน้าทุกคนในระดับต่าง ๆ ขององค์การ คือ เป็นงานที่สามารถทำให้เสร็จโดยอาศัยคนอื่นทำ ส่วนงานที่ต้องลงมือปฏิบัติงานเองจนเสร็จนั้น ก็คือ งานปฏิบัติและยังเป็นตำแหน่งบริหารในระดับสูง ๆ เท่าใดก็จะใช้เวลาเกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติน้อยลงเท่านั้น

หน้าที่หลัก ๆ ของนักบริหาร มี 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Coordinating)
6. การควบคุม (Controlling)

โดยสร้างเป็นตารางได้ ดังนี้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526)



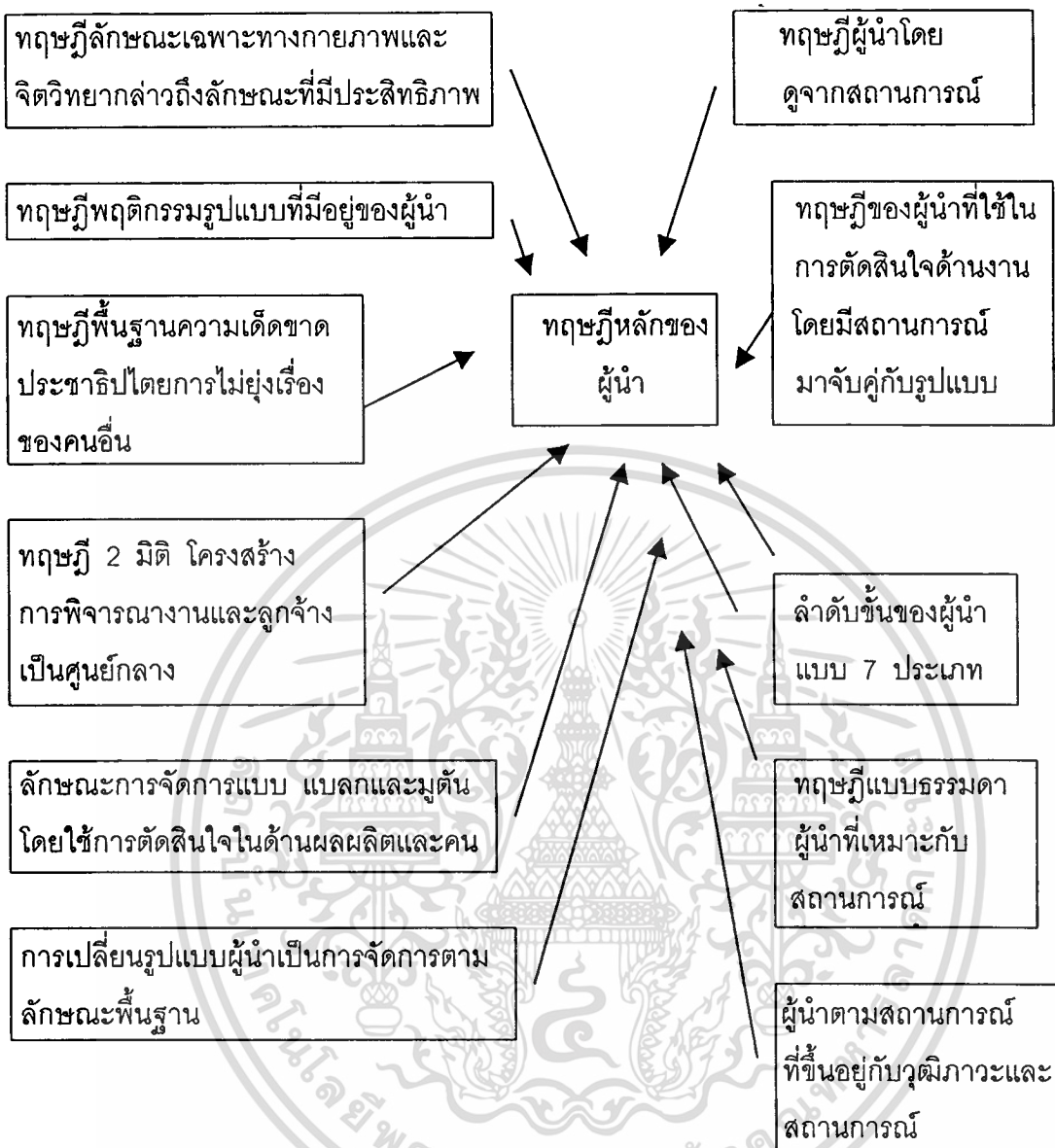
ทฤษฎีการจัดการบริหาร แนวทางที่สามสำหรับกลุ่มคนที่ศึกษาการมีประสิทธิภาพของ

1) องค์การในยุคของคลาสสิก โดยเน้นไปที่หน้าที่การบริหาร (Management functions) เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ผู้บริหารเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสได้กลายเป็นนักคิดด้านการจัดการบริหารที่มีชื่อเสียง มีความเชื่อว่าหน้าที่ด้านการบริหาร คือ ส่วนที่จำเป็นส่วนตัวของหน้าที่องค์การ และหนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารก็คือ การดำเนินตามหลักการสากลที่กำหนดได้เสนอหลักการบริหารสากลไว้ 14 ข้อ ดังนี้ คือ 1) การแบ่งงานกันทำ 2) การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) ระเบียบวินัย 4) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การมีเอกภาพในการสั่งการ 6) ผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลต้องสำคัญน้อยกว่าองค์การ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม 8) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจบริหาร 9) สายการบังคับบัญชา 10) ระเบียบและกฎข้อบังคับ 11) ความเสมอภาค 12) ความมั่นคงในการทำงาน 13) ความคิดริเริ่ม 14) ความสามัคคี

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอีกมากมาย ดังนี้

ทฤษฎี 3 มิติ (Reddin) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำ ในทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบผู้นำของแต่ละคนไม่เหมือนกัน และลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจจะยึดมั่นแบบผู้นำแบบหนึ่งแบบใดตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มิติทั้ง 3 ของ Reddin นั้น ได้แก่ 1) กิจสัมพันธ์ (Task Orientation) 2) มิตรสัมพันธ์ (Relationships Orientation) 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



นอกจากนี้ข้อมูลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories) ศึกษาค้นคว้าระหว่างปี 1940 – 1950 ซึ่งเน้นคุณลักษณะของผู้นำ 6 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง และน้ำหนัก 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเชิบบนฐานะทางสังคม 3) สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ พูตเก่ง ตัดสินใจดี ความรู้และฉลาดหลักแหลม 4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสุขุมรอบคอบ และความกระตือรือร้น 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task Relation Characteristics)
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ เป็นผู้ต้องการความสำเร็จและมีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) เช่น ผู้มุ่งความสัมพันธ์สูง

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีพฤติกรรม เน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ไม่ใช่การปรากฏตัวออกมาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะผู้นำและคิดคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำจะมีอยู่ 2 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานจะยึดถืองานเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด มุ่งหวังการทำงานและผลผลิตสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่จะมีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนในด้านผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ จะยึดถือจิตใจเป็นสำคัญเน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theories) ทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า จะมีลักษณะหรือปัจจัยหลาย ๆ ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในความเป็นผู้นำ ซึ่งมีลักษณะพลวัต (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดสำหรับงานของผู้บริหาร ก็คือ การพิจารณาวินิจฉัย (Diagnosis) และการประเมินผล ลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำด้วยความรอบคอบ ลักษณะหรือปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของความเป็นผู้นำ ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โครงสร้างของกลุ่มและลักษณะของงาน ลักษณะหรือปัจจัยอื่น ๆ ขององค์การ แนวทฤษฎีทั้ง 3 กลุ่มมีความสอดคล้อง ประสานกัน และเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้ (อ้างถึงในเรขา รัตนประสาท. 2534 : 47)



2.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Halpin (อ้างในเรขา รัตนประสาท. 2534 : 25) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารมี 4 มิติ คือ

ห่างเหิน (Aloofness) เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานจะเป็นแบบทางการ หรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้งระบบบริหารงานจะยึดถือกฎระเบียบมากกว่า ความต้องการ และความจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารจะพยายามไม่สนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

มุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสอดส่องดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานโดยใกล้ชิด จะพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็จะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

เป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นและจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ แต่ไม่เป็นการควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีโอกาสได้แสดงความสามารถสูง การควบคุมผู้บริหารจะใช้วิธีการการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่ผู้อื่นจะยึดถือไปปฏิบัติได้

Moorhead (1995 : 296) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. Focus เป็นมุมมองทางด้านพฤติกรรมของผู้นำ มีบุคลิกเฉพาะตัวของผู้นำสังเกตได้จากการกระทำ

2. Approach เกี่ยวกับหน้าที่ ต้องมีทางออกที่ดีที่สุด one best way สำหรับสถานการณ์หรือให้กับองค์การ

Cohen (1990 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาควรสร้างความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในองค์การ ควรจะเป็นคนที่ผู้อื่นยกให้เป็นผู้นำ จะประสบผลสำเร็จได้จากความช่วยเหลือของผู้อื่น ตลอดจนฝึกฝนการเป็นผู้นำอยู่เสมอ ผู้นำไม่ใช่ผู้จัดการ หรือดีแต่สนับสนุน แต่ควรจะเป็นผู้นำได้ในทันทีทันใด ผู้นำต้องนำได้ในทุกสถานการณ์ เอาชนะความเสี่ยง สิ่งแวดล้อมที่ลำบาก การลงโทษเมื่อล้มเหลว หรือการให้รางวัลเมื่อสำเร็จ ผู้นำให้แรงจูงใจให้คนแสดงออกซึ่งศักยภาพ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ทันท่วงทีได้ตั้งไว้ ผู้นำเป็นสิ่งที่สร้างขึ้น ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ถ้าต้องการเป็นผู้นำก็ต้องเรียนรู้เหมือนกับทักษะอื่น ๆ ผู้นำที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการงาน ความสามารถของผู้นำคือการชักจูงใจคนให้แสดงออกมากที่สุด และเป็นอิสระต่อปัจจัยต่าง ๆ

พฤติกรรมทางการบริหารของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) ได้มีการศึกษาคิดค้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ มากกว่าที่จะศึกษาการเป็นผู้นำ เฮมพิลและคุนส์ได้สร้างแบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) โดยกำหนดพฤติกรรมผู้บริหารไว้ 2 มิติ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างรูปแบบการจัดองค์การที่ดี การทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ กล่าวคือ มุ่งผลของงานเป็นสำคัญ

มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration Dimension) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึง สัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความกลมเกลียวระหว่าง ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 68-73) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำอาจพิจารณาจากภารกิจ การบริหาร (Administrative tasks) ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้เช่น Lazarsfeld (1963) มีหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารต้องจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 2) ผู้บริหารต้องใช้คนอื่น ๆ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ
- 3) ผู้บริหารต้องบำรุงขวัญบุคคล ให้บุคคลมีความสุขกับการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ ที่เหมาะสม
- 4) ผู้บริหารต้องจัดให้มีนวัตกรรมภายในองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ เพื่อการพัฒนา

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร Griffiths (อ้างใน อำนวย ชัยันต์นคร. 2544 : 36) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับ รอง ๆ ลงไป หรือไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มาก โดยที่ผู้บริหารเพียงแต่คอยดูแล ควบคุมให้กระบวนการ ตัดสินใจต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีเท่านั้นและวิธีการที่จะช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ควรยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ควรแยกกระบวนการติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ออกจากกระบวนการประเมินเพื่อตัดสินใจ ปัญหา ทั้งนี้เพราะกระบวนการประเมินอยู่ในช่วงหลังของขั้นตอนการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับความ สมบูรณ์ของกระบวนการคิดเรื่องราวที่อยู่ในขั้นแรก ๆ
- 2) ผู้ตัดสินใจต้องทุ่มเทความพยายามและมีกำลังใจแน่วแน่ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ
- 3) ตลอดกระบวนการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจควรทุ่มเทความสนใจที่ปัญหาเสมอ และ อย่าด่วนหรือใจร้อนที่จะหาคำตอบมากเกินไป
- 4) ในขณะที่อยู่ในช่วงของการที่จะต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งในขั้นตอนสุดท้ายนั้น สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำตัวให้อยู่ในบรรยากาศของปัญหาที่คนเผชิญอยู่และที่ ต้องการ แก้ไข เพราะการทำตัวในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้สามารถเห็นสิ่งที่ไม่เคยนึกถึงมาก่อนได้

5) พฤติกรรมของความพยายามตัดสินใจเลือกทางเลือกจะต้องควบคู่อยู่กับพฤติกรรมของการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

6) ผู้ตัดสินใจต้องมีความมั่นคงและไม่อ่อนไหวต่อการคัดค้านจากฝ่ายต่าง ๆ เมื่อเกิดการไม่เห็นด้วยจากฝ่ายอื่นในสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว และพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของการบริหาร ผู้บริหารจะต้องพยายามหาเครื่องมือที่จะใช้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริง ทำให้สามารถกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจให้สอดคล้องกัน และจัดกระบวนการในการตัดสินใจให้เป็นขั้นตอนถูกต้อง

ในการบริหารนั้นไม่ว่าจะกำหนดให้แน่ชัดลงไปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจรูปแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (อ่างในดวงพร ทัดตะทองคำ. 2544 : 30)

2.3 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา

ตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา (2540 : 1-35) มีดังนี้
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรมรวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของผู้บริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ และใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผล ให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูน พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงาน ต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรมและ ผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและ เกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและ ปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพ ของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียร พยายาม กระตุ้น ยั่วยุ ทำทนาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพอันพึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชม และศรัทธา ในความสามารถของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ว่าเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารที่ได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้ได้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม บุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคม ตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญทางสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้

ทันสมัย ทันโลก รู้กว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและ ความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมืออาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานสำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถ เลือกรกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้าง ความรู้สึก ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุก ๆ คน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้องสมดุผลและ เสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการ เพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาส ผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและขอข่ายการบริหารงาน

2.4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ภิญโญ สาร (อำนวยการวิจัยของ เรขา รัตนประสาท. 2534 : 30) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกคนอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะของความเป็นผู้นำทั้งในฐานะผู้บริหาร การศึกษา และในฐานะนักปกครอง ซึ่งจะต้องมีความรอบรู้และความชำนาญในการริเริ่มวางแผน รู้จักคิด และรู้วิธีการดำเนินงานเพื่อแปลความคิดเป็นการกระทำจริง ๆ โดยอาศัยกระบวนการบริหาร ที่ละเอียด รอบคอบ และลึกซึ้ง และยังให้ข้อคิดในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทยนั้น ผู้นำจะต้อง มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่ โอกาส และเวลาอันเหมาะสมหนักแน่น ไม่หุบเบา รับฟัง เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ยุติธรรม ซื่อสัตย์และสุจริตใจ ตรงต่อเวลา ชยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน กล้ารับผิดชอบ มีความจริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด อ่อนหวาน นอบน้อม สุภาพ เอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ รู้จักเลือกใช้คน อดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด ติดตามคำสั่งแนะนำอยู่เสมอ ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้น้อยล่าช้าหรือบกพร่อง หมั่นอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แนะนำผู้อื่นให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงาน โดยเหมาะสม ให้ผู้น้อยพบปะได้โดยง่าย กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้ ชมคนเป็นและขยันชม ไม่ดูตำหนิหรือเล่นงานผู้ใดต่อหน้าคนอื่น รู้จักใช้อำนาจโดยมิให้ผู้อื่นรู้ตัวว่าถูกบังคับ ให้เกียรติเจ้าของความคิดหรือเจ้าของโครงการใหม่ๆ เสมอ ไม่โลเล เปลี่ยนใจง่าย สิ่งงานเป็น ถูกจังหวะ เหมาะกับคนที่รับงานไปปฏิบัติ เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านแก่ผู้อื่น รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัด ละเว้นจากการประพฤติชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพของวัฒนธรรมไทย มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคงและแน่นอน รู้จักถนอมน้ำใจคน รู้จักสร้าง และระวังรักษา บุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน เรขา รัตนประสาท. 2534 : 32) เสนอว่า ถ้าพิจารณาตามลักษณะโครงสร้างของสังคมไทยแล้ว ผู้นำควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจการงานในหน่วยงานของตน ต้องมีแผนในการดำเนินงาน เอาใจใส่ปรับปรุงแผนงานอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ใส่ตน และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ จัดระบบการติดต่อหรือสายการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ต้องมีความซื่อสัตย์ มีการติดตามงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ มีพรหมวิหาร 4 มีวิจารณ์ญาณ รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน มีความยุติธรรม เป็นผู้ตรงต่อเวลา หมั่นอบรมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถในการทำงาน ต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้อื่นริเริ่มด้วย กระตุ้นให้ผู้อื่นได้ร่วมแสดงความคิดและปรับปรุงงาน หนักแน่นต่อสถานการณ์และคำพูดที่ขัดแย้งและไม่เป็นมิตร อย่าเป็นคนหูเบา ฟังความเห็นทุกด้านจึงปฏิบัติการหรือสั่งการ เมื่อผิดกล้ารับผิดชอบและปรับปรุงตนเอง ขยันขันแข็งในการทำงาน อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน สนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยผู้กระทำดี แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ความก้าวหน้า ของเขานั้นอยู่กับการปฏิบัติงานของเขาเอง ให้เกียรติผู้เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการ ไม่แอบอ้างเอาเป็นความคิดเห็นของตน ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่าย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องเป็นผู้สั่ง หรือผู้อำนวยความสะดวกที่ดี เป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน ไม่ทำตนเป็นนายคนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในทุก ๆ ด้าน

นอกจากนี้ Reddin (อ้างใน เรขา รัตนประสาท. 2534. : 61) ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

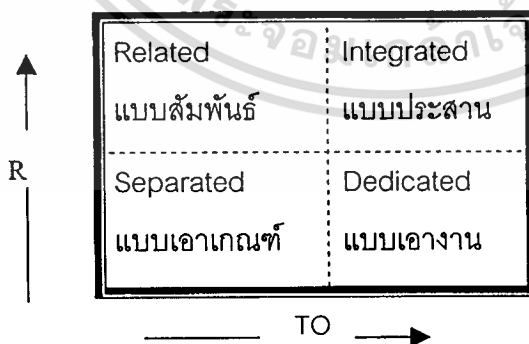
แบบเอาเกณฑ์ (Separated) เป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นพวกอนุรักษ์นิยม ชอบทำอะไรตามที่เห็นข้อเท็จจริง มักจะมองหามีกฎระเบียบอะไรที่ตั้งไว้เพื่อจะทำได้ถูกต้อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชอบความกะทัดรัดแม่นยำ ชอบทำอะไรให้ถูกต้องสมบูรณ์ลุล่วงไม่มีที่ติ เป็นคนสม่ำเสมอ มีความอดทน มีนิสัยเยือกเย็น มักจะถ่อมตัว เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคนและตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

แบบสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญในด้านที่เกี่ยวกับคน แต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องของการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบเป็นกันเอง เยียบ ๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใครนัก ชอบสนทนา วิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้อื่นง่าย มีอัธยาศัยเป็นบิดา ชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่นปลอดภัยมั่นคงภายในหน่วยงาน

แบบเอางาน (Dedicated) จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็เอาให้ได้เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มากกว่าปกติเป็นคนขยันทำงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง ตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบตามมาตรฐานงานเป็นรายตัว ค่อนข้างทะเยอทะยานในการทำงาน งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ

แบบประสาน (Integrated) เป็นผู้ที่สามารถจะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่เป็นผู้ที่พยายามที่จะรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามามีส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง โดยสร้างเป็นตารางได้ ดังนี้ (Reddin, 1970 : 12)



แสดงแบบผู้นำในทางการบริหารตามทฤษฎี 3 มิติ บุคคลใดมีลักษณะความเป็นผู้นำในทางบริหารไปตามแนวนอน จะมีลักษณะของคนที่มุ่งงาน มากกว่าจะมุ่งสัมพันธ์ภาพ ส่วนคนที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในทางบริหารไปตามแนวตั้ง จะมีลักษณะของการมุ่งด้านคนมากกว่าด้านงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะการบริหารใดที่มีเครื่องหมายบวก ลักษณะการบริหารนั้นเรียกว่าลักษณะที่มีประสิทธิผลสูง ลักษณะการบริหารที่มีเครื่องหมายลบลักษณะการบริหารนั้นเรียกว่า ลักษณะที่มีประสิทธิผลต่ำ

ลักษณะการบริหาร 4 ลักษณะตามที่กล่าวมาแล้ว เมื่อนำประสิทธิผลขึ้นมาพิจารณา โดยจำแนกออกเป็นลักษณะที่มีประสิทธิผลสูง และประสิทธิผลต่ำ สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นประเภทที่ได้ผลงานต่ำ ความก้าวหน้าของงานไม่มี แบ่งได้ 4 แบบย่อย คือ 1) ผู้หนึ่งงาน หรือผู้ทนทำ เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก 2) แบบนักบุญ หรือผู้เอาใจ เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์ภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเสมอ เพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ 3) ผู้นำเผด็จการ หรือผู้คุมงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าวิเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า 4) ผู้ประนีประนอม หรือผู้ยอมความ เป็นลักษณะผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ขาดความสามารถ เป็นผู้ที่มีความโลเล ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

2. ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูง กิจกรรมงานมีความก้าวหน้า แบ่งได้เป็น 4 แบบย่อย คือ 1) ผู้ยึดระเบียบ หรือผู้คุมกฎ เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่สนใจกับความสำเร็จของงานหรือสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน แต่สนใจทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และประสบผลสำเร็จเป็นผู้ที่คิดว่าตนมีความสามารถจะยึดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด ผู้นำแบบนี้มักไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่สนใจในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป 2) นักพัฒนา หรือผู้สอนแนะ เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพนมนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใสไว้วางใจ 3) ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ หรือผู้บุกงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดี เป็นแบบที่เหมาะสมกับวงการอุตสาหกรรม 4) แบบนักบริหาร หรือผู้นำทีม เป็นลักษณะผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงตนเอง อยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี กิจการมีความก้าวหน้า

Greselli (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 8) เป็นศาสตราจารย์ผู้ซึ่งศึกษาผู้จัดการมาจำนวน 300 รายจากธุรกิจ 90 ประเภทในสหรัฐ ในปี 1971 การศึกษาถึงลักษณะสำคัญและประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ ซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จ

Lussier (1990 – 1993 : 214 – 217) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ความสามารถในการแนะนำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จ เพื่อแสดงออกในการจัดการ ความต้องการด้านผลสัมฤทธิ์อาชีพ มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักให้สำเร็จ
2. ความเฉลียวฉลาด ความสามารถด้านยุติธรรม มีเหตุผล และความสามารถในด้าน ความคิด
3. ความสามารถในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจได้
4. ความมั่นใจของตนเอง มีมุมมอง กลไกของปัญหา มีพฤติกรรมที่แสดงความมั่นใจ ของตนเอง
5. การริเริ่ม เริ่มทำด้วยตนเอง จากการแนะนำของหัวหน้างานเพียงคนเดียว

ผู้นำมีลักษณะที่ฉีกแนวออกไป มีประสิทธิภาพที่ยังคงสภาพของการเป็นผู้นำ เช่นที่ ดักลาส แม็คเกรเกอร์ ได้พัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเน้นถึงการจัดการด้านความคิด รูปแบบพื้นฐาน ของผู้นำ มี 3 ลักษณะ คือ 1) ความเด็ดขาด ตัดสินใจได้และแนะนำลูกน้อง เกี่ยวพันกับทฤษฎี X 2) ประชาธิปไตย อนุญาตให้ผู้ร่วมงานร่วมในการตัดสินใจ ไม่ใช่แนะนำลูกน้องเกินไป เกี่ยวพันกับทฤษฎี Y 3) ไม่ก้าวร้าวเรื่องของผู้อื่น ปลอຍให้ผู้ร่วมงานไปทำตามลำพัง เกี่ยวพันกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เมื่อสรุปแล้วแบบประชาธิปไตยเป็นลักษณะที่ต้องการมาก

Stogdill (อ้างในเรขา รัตนประสาธ. 2534 : 14) ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่รู้จัก คือ แบบสอบถามลักษณะพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ) มีลักษณะเป็น 2 มิติ คือ 1. โครงสร้างการริเริ่ม ผู้นำมีการวางแผน จัดการโดยตรงและควบคุมลูกน้องให้ทำงาน 2. การตัดสินใจ มีการพัฒนา ที่น่าเชื่อถือ เป็นมิตร สนับสนุน และน่านับถือ

Likert (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 20) ได้ให้รูปแบบ 2 มิติ อีกแบบหนึ่งคือ 1. งานเป็น ศูนย์กลาง มีการริเริ่มเพื่อให้เกิดงาน และ 2. ลูกน้องเป็นศูนย์กลาง ตัดสินใจเกี่ยวพันไปถึงคน

Findler (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 20) พัฒนาทฤษฎีด้านประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ เขาเชื่อว่ารูปแบบของผู้ผู้นำมาจากบุคลิกภาพและพื้นฐาน ผู้นำไม่ควรเปลี่ยน โดยมีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ ส่วนสถานการณ์จะมาเข้ากับรูปแบบเองโดยเปลี่ยนที่สถานการณ์มากกว่าที่รูปแบบของ ผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์กับผู้นำ ในทางดีหรือไม่ดี ความไว้วางใจ

การนับถือการยอมรับความเชื่อมั่น ถ้ามีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ก็จะดีไปด้วย 2) ภาระหน้าที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลูกน้องทำงานไปตามตารางประจำวัน มีความเข้าใจในหน้าที่ง่าย ๆ ถ้ามีโครงสร้างของงานที่ดี สถานการณ์ก็จะดีไปด้วยอำนาจในตำแหน่ง มีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอ ผู้นำมอบหมายงานได้หรือเปล่า ให้รางวัลและทำโทษ การจ้าง การสนับสนุน ถ้ามีอำนาจมาก สถานการณ์ก็จะดีไปด้วย

หน้าที่ของการบริหาร ก็คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีหน้าที่พัฒนาเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน สร้างและประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เป็นตัวแทนของโรงเรียนในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน แนวคิดเกี่ยวกับภารกิจการบริหาร อาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน แต่สรุปแล้วมี 2 ประการคือ จัดดำเนินการให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Goal Achievement) บริหารและดำเนินการให้องค์การ คงสภาพอยู่ได้โดยไม่ล้ม และมีความเจริญก้าวหน้า (Group Maintenance)

ในด้านกระบวนการบริหาร ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร เช่น Fayol (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535 : 11) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร มี 5 ขั้นตอน

คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

Gregg (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535 : 12) นักศึกษาชาวอเมริกา เสนอกระบวนการ

มี 7 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจ (Decision Making)
2. การวางแผน (Planning)
3. การจัดองค์การ (Organizing)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communicating)
5. การใช้อิทธิพล (Influencing)
6. การประสานงาน (Coordinating)
7. การประเมินผลงาน (Evaluating)

Moehlman (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535 : 12) ได้นำหน้าที่การบริหารของผู้บริหารมาใช้และกล่าวว่า กิจกรรมของการบริหาร คือ การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการที่มีประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการจำกัดความต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้บริการ แก่สังคม การเข้าเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กิจกรรมของกลุ่ม และทฤษฎีระบบ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร การศึกษา งานของผู้บริหารโรงเรียนจะมีความซับซ้อนมากกว่ากระบวนการติดต่อกับกลุ่มชั้นปฐมนู เขาจะติดต่อกับกลุ่มต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรูปนัยและกลุ่มอรูปนัยภายในและภายนอกโรงเรียน หลาย ๆ กลุ่มจะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขัดแย้งกัน นอกจากนี้ เขายังต้องดำเนินงานภายในขอบเขตของ ระเบียบและกฎหมาย เขาจึงไม่ค่อยมีความอิสระมากนัก

Campbell (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535 : 13) ได้อธิบายถึงความคาดหวังที่ขัดแย้งที่ผู้บริหาร ประสบ กลุ่มต่าง ๆ ภายในชุมชนและภายนอกโรงเรียนจะมีสัญชาตญาณ(Perception) ที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารแม้แต่ปัจเจกบุคคล ในกลุ่มเดียวกันก็ยังมีสัญชาตญาณเกี่ยวกับบทบาท ผู้บริหารแตกต่างกันตัวผู้บริหารเองก็มีสัญชาตญาณเกี่ยวกับบทบาทของตัวเอง

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษานักเรียน ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ไว้ดังนี้

สมคิด จุมทอง (2527 : 4-7) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นผู้นำองค์การ และสถานศึกษา เป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อคุณภาพ ของโรงเรียนและเยาวชนผู้จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จึงเป็นผู้ที่จะต้องสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในการจัดการศึกษาและเป็นผู้ที่ จะต้องมีความพร้อมทุกอย่างในการบริการการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้บริหาร การศึกษาในสังคมประชาธิปไตย ควรถือว่าตนเองเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการมีบทบาทและหน้าที่ ซึ่งควรจะทำด้วยวิธีการประชาธิปไตย กระบวนการบริหารควรจะมีคามมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิด ความร่วมมือ เพื่อช่วยกันหลาย ๆ คน หลาย ๆ ฝ่าย เพื่อดำเนินการให้การศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะ ในการบริหารด้วย ได้แก่ ทักษะทางคตินิยม (Conceptual Skill) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทักษะแตกต่างกันออกไป ดังคำกล่าวที่ว่า “โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีหน่วยงาน มาก และความสัมพันธ์กับองค์การภายนอกมีมาก ครูใหญ่จำเป็นจะต้องมีทักษะทางทัศนคติและ ทางมนุษยสัมพันธ์มาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กบางที่ครูใหญ่ต้องมีทักษะทางเทคนิคมากกว่าครูใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในโรงเรียนขนาดใหญ่" ดังนั้นการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะ และเป็นผู้มีความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ทุกด้าน

การบริหารโรงเรียนมักจะมีปัญหาและความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อาจมีผลสืบเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง เช่น ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารงาน ผู้บริหารชอบใช้อำนาจเผด็จการ ขาดมนุษยสัมพันธ์ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น ดังข้อความว่า "ความผิดพลาดในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มักมีสาเหตุสำคัญมาจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนไม่เพียงพอ ขาดความรู้ในด้านเทคนิคเฉพาะอย่างของโรงเรียนมัธยม และขาดความชำนาญในสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะของโรงเรียนมัธยม"

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พบอยู่ในปัจจุบัน เช่น ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของผู้บริหารยังไม่เหมาะสม เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารบางคนกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลประโยชน์ บำเหน็จ ความชอบ บารมีหรืออิทธิพล ตลอดจนการไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากันได้ และการทำงานอย่างไม่เป็นระบบของผู้บริหาร

จากความสำคัญในการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และจากเรื่องการบริหารโรงเรียนให้มีหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่น่าสนใจทั้งของผู้บริหารเองและคณะครู ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจและเกิดแนวคิดที่จะศึกษาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในทัศนะของคณะครูและผู้บริหารสังกัดกรมสามัญศึกษา และเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาเพราะข้อมูล สภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน อาทิเช่น จำนวนผู้บริหาร ครู จำนวนนักเรียน การจัดองค์การภายในโรงเรียน เป็นต้น

เรา รัตนประสาธ (2534 : 41-45) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ เช่น แคมเบลล์ และผู้ร่วมงาน (1968) มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ดังนั้นหัวหน้าสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีที่สุด หัวหน้าสถานศึกษาต้องแสดงบทบาท 4 ประการ คือ

1. ต้องเป็นผู้จัดรูปแบบงาน (An Organizer) โรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารอาจทำเองทั้งหมด โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจให้ผู้อื่นทำบ้าง ไม่ว่าครูใหญ่จะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำครูใหญ่จะต้องจัดรูปแบบงาน โดยให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ
2. ต้องเป็นผู้สื่อความหมาย (A Communicator) เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางคนทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา ดังนั้น ครูใหญ่จึงจำเป็นต้องสื่อสารหรือสื่อความหมายกับคนทั้งหลาย เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา (An Instructional Leader) หัวหน้าสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ หรือ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ทางการศึกษา

4. ต้องเป็นผู้บังคับบัญชา (A Line Officer) หัวหน้าสถานศึกษาจำเป็นต้องบังคับบัญชา ใ้ทำงานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

Cleary & Stephen (อ้างในเรขา รัตนประสาท. 2534 : 42) กล่าวถึง มิติแห่งการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาว่ามี 2 ประการ คือ 1) Executive Dimensions มิติของนักบริหาร ประกอบด้วย ทักษะ ดังต่อไปนี้ ทักษะในการบริหารกิจการโรงเรียน ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหาร ในฐานะผู้บังคับบัญชาของครู ผู้รักษากฎ รักษาระเบียบวินัย และงานธุรการ ทักษะในเรื่องของ หลักสูตรตลอดจนเรื่องการแนะแนว ซึ่งรวมไปถึง มีความรู้ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเล็งเห็นผลซึ่งจะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียน 2) Leadership Dimensions มิติภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่อยู่ในมิตินี้จะเป็นที่ยอมรับของคู่แข่งได้นั้นคือ ต้องประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ คือ มีความสามารถในการบริหารการศึกษา ให้ขยายกว้างขวางไปกว่าขอบเขตที่รัฐกำหนด ผู้บริหาร มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของทักษะการเป็นผู้นำ ให้การสนับสนุนและรู้จักปลุกฝังให้คิด และทำอย่างเป็นกระบวนการ

พณีส หันนาคินทร์ (2524) ได้แสดงความคิดเห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ประการ กล่าวโดยสรุป คือ รับผิดชอบในการงานทุกอย่างภายในโรงเรียน เช่น จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ผลตามจุดประสงค์ของการศึกษาและของทางราชการ องค์การทั้งภายในและภายนอก และความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือ เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน เช่น จะต้องเป็นตัวแทนในกิจการด้านต่าง ๆ ที่กระทำในนามของโรงเรียน เป็นผู้ที่ยื่นชื่อในหนังสือราชการ ดังนั้นจึงมักมีคนพูดว่า จะดูโรงเรียนว่าเป็นอย่างไรให้ดูที่ครูใหญ่ก็พอจะเดาได้ เป็นผู้แทนหรือให้การแนะนำ คือ จะต้องทำหน้าที่แนะนำตักเตือนสั่งสอน กระตุ้นครู ให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ สร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ทำหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด และด้วยความหวังที่จะให้ครูเหล่านั้น พร้อมทั้งจะทำงานในฐานะเป็นผู้บริหารต่อไปในวันข้างหน้า เป็นผู้ริเริ่มหรือพยายามปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น งานด้านนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ โดยต้องมีการวางแผนและเตรียมการอย่างรอบคอบ อย่าให้เป็นการลองผิดลองถูก โดยเอาครูและนักเรียนเป็นที่ทดลอง ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตาม จะต้องมียังผู้คัดค้านไม่เห็นด้วยอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพูด เพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีศิลปะในการเกลี้ยกล่อม เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาในระดับสูงสุดของโรงเรียน โดยการตัดสินใจจะต้องพิจารณาให้รอบคอบถึงผลได้ผลเสีย อาศัยข้อมูลที่ถูกต้องที่สุดเท่าที่จะทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับฟังความคิดเห็นของหลาย ๆ ฝ่าย และจะต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะกระทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการด้วย

Elsbree (สุขุทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 13) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนว่ามี 4 ประการ คือ การจัดการและนิเทศการสอน การบริหารกิจการและบริการเกี่ยวกับนักเรียน การบริหารเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารกิจการเกี่ยวกับการเงิน และอุปกรณ์ความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

Smith, and others (อ้างในเรขา รัตนประสาท. 2534 : 44) ได้แบ่งงานของผู้บริหารไว้ 7 ประการ คือ งานวิชาการงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานการเงิน งานอาคารสถานที่ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานธุรการ

หนังสือคู่มือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ 6 ประการ คือ การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การจัดครูเข้าชั้นเรียน การนิเทศการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการวัดผลประเมินผล การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การปฐมนิเทศ การพัฒนา การบำรุงรักษา และการให้พ้นจากงาน การบริหารงานธุรการ ได้แก่ การเงิน พัสดุ การจัดทำทะเบียนเอกสาร บัญชีการเงินพัสดุ การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการจำหน่ายพัสดุ การบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ งานด้านระเบียบวินัย งานสวัสดิการ และงานบริการต่าง ๆ การบริหารอาคารสถานที่ ได้แก่ งานจัดหา ซ่อมแซม ปรับปรุงพัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามมาตรฐาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การให้บริการและช่วยพัฒนาชุมชน

ชัยพจน์ รั๊กนาม (2544 : 75 – 79) ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ควรดำเนินการให้เป็นรูปธรรมมากที่สุดคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning Reform) การประกันคุณภาพการศึกษา (Education Quality Assurance) และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management SBM) ซึ่งผลการปฏิรูปการศึกษาจะมี 3 ระดับ คือ ระดับ A 1 มีความตระหนัก (Awareness) ระดับ A 2 มีการลงมือปฏิบัติ (Attempt) และระดับ 3 เกิดผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ซึ่งทั้ง 3 ยุทธศาสตร์นี้จะต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกัน เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนในการบริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะพิเศษที่สำคัญ 6 ประการ พอสรุปได้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 37) ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน (Personal Effectiveness) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Relations) การมีภาวะผู้นำด้านการจัดการศึกษา (Education Leadership) ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Planning and

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Accountability) การมีภาวะผู้นำชุมชน (Community Leadership) การมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม (Religious Cultural and Ethical Leadership)

ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทโดยเน้นการเป็นผู้นำ สนับสนุนการใช้การบริหารแบบมืออาชีพและเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษานั้นต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ และทักษะด้านการบริหารไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ที่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นว่า

1. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่ง ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รวมทั้งตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 หัวหน้าศูนย์ 1 และ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2

2. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ รวมทั้งตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการศูนย์

ดังนั้น ก.ค. จึงได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษารวม 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสำหรับข้าราชการครูสายงานผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่งดังกล่าวแล้ว และเพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้ โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 :14)

2.4.2 ขอบข่ายระบบบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.2.1 เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539

จากรายงานผลการพัฒนาการบริหารงาน โรงเรียนท่าหลวงวิทยาคม (สมชัย พฤกษาสว. 2544 : 35 – 43) ได้รายงานว่า กรมสามัญศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการศึกษาและพัฒนา
โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

การพิจารณาขอบเขตของเกณฑ์มาตรฐานนี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ

1. เพื่อให้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ด้วยความเข้าใจตรงกันทุกฝ่ายซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนค้นพบ
ปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาที่โรงเรียนประสบอยู่จะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและเป็น
พื้นฐานในการปรับมาตรฐานโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันกรมสามัญศึกษาก็ได้ทราบอุปสรรคและ
สภาพที่แท้จริงของโรงเรียน ที่ต้องการความช่วยเหลือสนับสนุน อันจะเป็นเครื่องชี้แนวทางการพัฒนา
โรงเรียนให้ได้คุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. เพื่อความสะดวกในทางปฏิบัติด้านเนื้อหาสาระของเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนได้วางไว้เป็น
แนวทางที่โรงเรียนทุกโรงและทุกขนาดสามารถดำเนินการได้ในทุกเรื่อง

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมีเนื้อหาสาระสำคัญที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะ
ที่สำคัญของงานคล้ายคลึงกัน การบริหารในโรงเรียนตามทัศนะของนักศึกษาที่ได้จำแนกไว้
งานทางด้านจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 7 หมวด
ดังนี้

- หมวดที่ 1 การบริหารทั่วไป
 - หมวดที่ 2 งานธุรการ
 - หมวดที่ 3 งานวิชาการ
 - หมวดที่ 4 งานปกครองนักเรียน
 - หมวดที่ 5 งานบริการ
 - หมวดที่ 6 โรงเรียนกับชุมชน
 - หมวดที่ 7 การบริหารอาคารสถานที่
- การบริหารทั่วไป ได้แก่

1. การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน คือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายโรงเรียน
และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
2. การจัดองค์กร คือ การจัดทำแผนภูมิการบริหารโรงเรียน และการกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบและมอบหมายงาน
3. การจัดระบบสารสนเทศ คือ การดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศ และการพัฒนาระบบ
สารสนเทศ
4. การบริหารงานบุคคลากร คือ การพัฒนาบุคคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคคลากร และการบำรุงขวัญกำลังใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์ คือ การจัดการสื่อสารคมนาคม มาตรฐานด้านปริมาณของอุปกรณ์สื่อสารคมนาคม การดำเนินงานด้านการสื่อสารคมนาคม และการจัดการประชาสัมพันธ์

6. การบริหารการเงิน

7. การประเมินผลงานการบริหารทั่วไป

งานธุรการ ได้แก่

1. การวางแผนงานธุรการ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ และการทำแผนงานธุรการ

2. การบริหารงานธุรการ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากร และการจัดสถานที่

3. การบริหารงานสารบรรณ คือ การลงทะเบียนรับ – ส่งเอกสารและหนังสือราชการ การติดต่อหนังสือราชการ การเก็บรักษาและทำลายหนังสือราชการ การบริการเกี่ยวกับงานสารบรรณ

4. การบริหารการเงินและการบัญชี คือ การทำหลักฐานการเงินและการบัญชี การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การควบคุมและตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย

5. การบริหารงานพัสดุ คือ การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ การบำรุงรักษาพัสดุและการปรับปรุง และ การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจำหน่ายพัสดุและการจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุ

6. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและลูกจ้าง คือ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและลูกจ้าง และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

7. การประเมินผลงานธุรการ

งานวิชาการ ได้แก่

1. การวางแผนงานวิชาการ คือ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และการทำแผนงานวิชาการ

2. การบริหารงานวิชาการ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน การจัดครูสอนแทน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา และการจัดหา จัดทำ ใช้ บำรุงรักษา ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนักเรียน ตามหลักสูตร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ จำนวนครูที่ผ่านการอบรมทางด้านวิชาการในรอบ 2 ปี การสร้างบรรยากาศทางด้านวิชาการในโรงเรียน และการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน คือ การดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียน การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผล การเรียน การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผล การเรียน

6. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ คือ การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ และการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

งานปกครองนักเรียน ได้แก่

1. การวางแผนงานปกครองนักเรียน คือ การรวบรวมและจัดทำระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับงานปกครองนักเรียน และการทำแผนงานปกครอง

2. การบริหารงานปกครองนักเรียน คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการประสานงาน

3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม คือ การจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

4. การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน คือ การป้องกันและ แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพยาเสพติดในโรงเรียน และการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

6. การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

งานบริการ ได้แก่

1. การวางแผนงานบริการ คือ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับงานบริการ และการทำแผนงานบริการ

2. การบริหารงานบริการ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การจัดสถานที่ที่เหมาะสมกับงานบริการ และการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่ม การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการใส่ทัศนูปกรณ์ การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา และการประเมินผลงานบริการโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่

3.1 การวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน และการทำแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.2 การสร้างและเผยแพร่เกียรติบัตรของโรงเรียน คือ การกำหนดอุดมการณ์ของโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมลักษณะนิสัยและความประพฤติ การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านวิชาการ การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านจริยธรรมและคุณธรรม การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านกีฬา และการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนด้านอื่น ๆ

3.3 การให้บริการชุมชน คือ การให้บริการข่าวสาร การให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้บริการด้านส่งเสริมอาชีพ การให้บริการด้านนันทนาการ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ และการให้บริการด้านวิชาการ

3.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน และการให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

3.5 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน คือ การจัดตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนโรงเรียน การสนับสนุนด้านวิชาการ การสนับสนุนด้านทรัพย์สิน และการสนับสนุนด้านบริการ

3.6 การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การบริหารอาคาร สถานที่ ได้แก่

1. การบริหารบริเวณโรงเรียน คือ การจัดบรรยากาศบริเวณโรงเรียน

2. การบริหารอาคารเรียน คือ การจัดบรรยากาศภายในอาคารเรียน การใช้ประโยชน์จากอาคารเรียน การดูแลบำรุงรักษาอาคารเรียน และการรักษาความปลอดภัยในอาคารเรียน

3. การบริหารห้องเรียน คือ การจัดบรรยากาศในห้องเรียน และการใช้และดูแลรักษาห้องเรียน

4. การบริหารห้องพิเศษ คือ เกณฑ์ด้านปริมาณ เกณฑ์ด้านคุณภาพ การใช้และการดูแลรักษาห้องพิเศษ

5. การบริหารห้องบริการ คือ เกณฑ์ด้านปริมาณ เกณฑ์ด้านคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาห้องบริการ

6. การบริหารอาคารโรงฝึกงาน คือ เกณฑ์ด้านปริมาณและคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาโรงฝึกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การบริหารอาคารโรงอาหาร คือ เกณฑ์ด้านปริมาณและคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาโรงอาหาร

8. การบริหารอาคารหอประชุม คือ เกณฑ์ด้านปริมาณและคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาหอประชุม

9. การบริหารอาคารห้องน้ำ ห้องส้วม คือ เกณฑ์ด้านปริมาณและคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาโรงพลศึกษา

10. การบริหารอาคารพลศึกษา คือ เกณฑ์ด้านปริมาณและคุณภาพ และการใช้และการดูแลรักษาโรงพลศึกษา

2.4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญดังที่กรมวิชาการ (2534 : 1 - 2) ได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ให้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้

ในโรงเรียน

7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง และครูที่ปรึกษา (Mentor) นอกจากนี้ระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดระบบงาน ตามที่กรมวิชาการ (2534 : 3) ได้ให้ข้อสรุปไว้ ดังนี้

1. กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน ในระยะ 3 – 5 ปี
2. กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร
3. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
4. โรงเรียนมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ

การประกันคุณภาพ

5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
6. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผล และรายงาน

ดังนั้นระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจึงควรเริ่มจากการจัดระบบข้อมูล

เพื่อการพัฒนาโรงเรียน กำหนดความต้องการที่แท้จริง นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธศาสตร์โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลเพื่อเผยแพร่ ข่าวสารให้เกิดความภาคภูมิใจ นี่คือเส้นทางการบริหารจัดการด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ

ตามแผนการปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรราช (2545 : 5) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา แบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายวิชาการ ได้แก่ งานวางแผนวิชาการ งานหมวดวิชา งานวัดผลและประเมินผลงาน ทะเบียนนักเรียน งานนิเทศภายใน งานพัฒนาการเรียนการสอน งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาสื่อ งานประกันคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน งานส่งเสริมอาชีพอิสระ งานวิเคราะห์วิจัย

2. ฝ่ายธุรการ ได้แก่ งานวางแผนงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานยานพาหนะ งานบุคลากร งานบ้านพัก งานพิมพ์อัดสำเนาเอกสาร งานแผนงาน งานสารสนเทศ งานลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว งานอาคารสถานที่

3. ฝ่ายปกครอง ได้แก่ งานวางแผนงานปกครอง งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานวินัยและความประพฤติ งานรักษาความปลอดภัย งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม งานครูเวรครูที่ปรึกษา งานประชาสัมพันธ์ภายใน โรงเรียน งานนักศึกษาวิชาทหาร งานแนะแนว

4. ฝ่ายบริการ ได้แก่ งานวางแผนงานบริการ งานโภชนาการ งานอนามัยโรงเรียน งานกิจกรรมสหกรณ์ งานชุมชนสัมพันธ์ งานวารสารโรงเรียน งานโสตทัศนูปกรณ์ งานสวัสดิการ งานเผยแพร่เกียรติประวัติ งานห้องสมุด

จากรายงานผลการพัฒนาการบริหารงานท่าหลวงวิทยาคม ของ สมชัย พุกผาสุข (2544 : 2) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญคือบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะมี ภารกิจด้านต่าง ๆ มาก ทั้งความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียน ตามสภาพของปัญหา ความพร้อม และปัจจัยในแต่ละโรงเรียน ปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนที่สำคัญและสมควรนำมาพิจารณา ได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และขวัญและกำลังใจและคุณภาพการสอน ของครู

เทคนิคการบริหารงานของผู้บริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างในสมชัย พุกผาสุข. 2544 : 18)

1. เทคนิคการบริหารงาน การบริหารนั้นผู้บริหารต้องให้การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

โดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล อย่าตัดสินใจด้วยอารมณ์และความคิดส่วนตัว ควรมีการรับฟัง

อีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งอย่างชัดเจนให้เข้าใจถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ ต้องระมัดระวังการใช้วาจาที่สุภาพมีมารยาทและน้ำเสียงท่าทีวาจาที่เหมาะสม

3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และควรพิจารณาว่าจะนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติได้หรือไม่

4. เทคนิคการติชม การติชมให้เหมาะกับกาลเทศะ และติชมในเรื่องผลงาน การติควรยึดหลักดีเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรคให้เกิดกำลังใจ ยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ

5. เทคนิคการก่อให้เกิดระเบียบวินัย การวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งต้องมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

6. เทคนิคในการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่าง มีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ควรสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ ทำตนเป็นมิตร และเป็นที่ยิ่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเข้าร่วมงานสังคม เป็นประธานในพิธี รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

8. เทคนิคการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยการอาชีพกรมอาชีพศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ หัวหน้าคณะวิชาวิทยาลัยการอาชีพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ t - test และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารเห็นว่าควรจะเป็นอยู่ในระดับ "มากที่สุด" โดยเรียงลำดับสูงสุดของคะแนนเฉลี่ย คือ มีความคิดริเริ่มและมองการณ์ไกล มีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ มีความกระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการการทำงานเสมอ มีความกระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการวางแผน มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จริงใจและเอาใจใส่ต่อการวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานตามแผนงานครบถ้วนและได้ผลสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในขณะเดียวกัน หัวหน้าคณะวิชา มีความเห็นว่าคุณลักษณะที่ควรเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

เพทชาย ชื่อสังข์พงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี 37 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยเทคนิคสถิติ (t - test) พบว่า ผู้อำนวยการสตรี มีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งประสานตามลำดับ ขณะที่ความคาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านมุ่งประสาน แต่สูงกว่าด้านมุ่งงานและด้านมุ่งเกณฑ์ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบตามที่คาดหวัง ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านอื่น สำหรับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีคุณลักษณะแสดงออกอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกภาพดี

อุมาพร ไชยจำเริญ (2539 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในทศวรรษหน้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน มีความสามารถในการกำหนดและจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาสถานศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กับผู้บริหารระดับ กรม กอง สถานศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และชุมชนภายนอก ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและหมั่นคอยติดตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอ คุณลักษณะของผู้บริหาร ต้องเป็นคนมีไหวพริบ มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นคนตรงต่อเวลา ยอมรับความสามารถและผลงานของผู้อื่น ไม่ฉกฉวยผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความคิดในการสร้างงานและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ทำงานด้วยความเพียรพยายาม ยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความจริงใจและจริงใจกับเพื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมงาน วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใสศรัทธา ใจซื่อ มือสะอาด ซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนมีค่านิยมความเป็นไทย และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย

สุเมธ ดาโรจน์ (2539 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการตามการรับรู้ของ อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ อาจารย์ที่สอนใน วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 สถานศึกษา จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ F-test ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เมื่อแบ่งตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารงานด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการใช้อิทธิพลหรือการจูงใจ ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำนง อุไรรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้ช่วยการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และอาจารย์ รวม 367 คน เครื่องมือ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้ช่วยการวิทยาลัยเทคนิค ที่ปฏิบัติจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารด้านความเป็นผู้นำ และด้านวิชาการ

พริ้มเพรา เทศสวัสดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้ช่วยการ วิทยาลัยพณิชยการตามความคาดหวังของคณาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ คณาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดย t-test ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของ คณาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้ช่วยการวิทยาลัยพณิชยการ 3 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำยึดสถาบัน แบบภาวะผู้นำยึดบุคคล และแบบภาวะผู้นำยึดสถานการณ์ ทั้งโดยรวม และแต่ละแบบอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธนัทพงศ์ ธนพุทธิวิโรจน์ (2532) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 425 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยใช้ Z - test ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และแบบกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน

อำนาจ ชัยนันทนคร (2544 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนนี้ จำนวน 322 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เราชา รัตนประสาท (2534 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ส่วนใหญ่ปรากฏเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา เมื่อวิเคราะห์ตามระดับประสิทธิผลของการบริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลสูง ร้อยละ 88.60 และประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ร้อยละ 11.40

อารีรัตน์ หิรัญโร (อ้างอิงงานวิจัยของเรา รัตนประสาท. 2534 : 81) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้นำแบบสอนแนะมากกว่าแบบอื่น ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยส่วนรวม หรือแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยชีวิตสังคมแต่ละด้านก็ตาม ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารแบบที่มีประสิทธิผลสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรกิตต์ กิตติดิระพงษ์ (อ้างอิงงานวิจัยของเรา รัตนประสาท. 2534 :80) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 เป็นแบบผู้ยึดระเบียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 เป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด รองลงมาเป็นแบบผู้ยึดระเบียบระดับมิติภาวะผู้นำด้านประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยมากกว่ามิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และมิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากกว่ามิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ระดับมิติภาวะผู้นำด้านประสิทธิผลและมิตรสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ปรากฏว่ามีประเภทที่มีประสิทธิภาพสูง ร้อยละ 66.89 มากกว่าประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ร้อยละ 33.11 ในอัตราส่วน ประมาณ 2 : 1

งานวิจัยต่างประเทศ

อ้างอิงงานวิจัยของดวงพร ทัดตะทองคำ (2544 : 61) ได้กล่าวถึงงานวิจัย ดังนี้

Pearson (1993, pp. 3071 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชน ในนอร์ท แคโรไลนา โดยศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารคณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Russell, Altmaier & Velzen (1987, pp. 2 – 271) ได้ศึกษากับครูประถมและมัธยม ในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่าฐานะการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคมโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลจัดการของโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับปฏิบัติการกิจของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การบริหารโรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จดังกล่าวได้นั้น ต้องอาศัยการบริหารงานอย่างน้อย 6 งานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน ในบรรดางานทั้ง 6 งานนั้นงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ อีก 5 งานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนก็มีความจำเป็นต้องดำเนินการบริหารให้ควบคู่กันไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยเพราะถือว่าเป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนจะดำเนินการบริหาร หรือให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเป็นพิเศษ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนนั้น ๆ ในการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปได้โดยราบรื่นได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องหาแนวทางและเทคนิควิธีการมาใช้ในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีพฤติกรรมกรบริหารให้เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ Likert (1967. P. 220) ได้เน้นที่พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องสร้างการเป็น ผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสารอย่างมีระบบ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจที่เหมาะสม การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรมอันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 33 โรงเรียน จำนวน 1,888 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของ Krejcie & Morgan (อ้างในบุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 43) และได้ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วเทียบบัญญัติไตรยางค์จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 161 คน โรงเรียนขนาดกลาง 122 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 37 คน ซึ่งจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดใหญ่	11	951	161
โรงเรียนขนาดกลาง	14	714	122
โรงเรียนขนาดเล็ก	8	123	37
รวม	33	1,888	320

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะสอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 จำนวน 12 มาตรฐาน รวม 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นว่ามีพฤติกรรมการบริหารงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่ามีพฤติกรรมการบริหารงานมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่ามีพฤติกรรมการบริหารงานปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่ามีพฤติกรรมการบริหารงานน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่ามีพฤติกรรมการบริหารงานน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแบบสอบถามจากเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา

12 มาตรฐาน สร้างให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 60 ข้อ เรียงลำดับไปแต่ละมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบรายละเอียดของข้อคำถามในด้านภาษาและความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้วมาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู | ผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี |
| 2. นายมนูญ เชื้อชาติ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี |
| 3. นายอำนาจ เวียงพล | ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรีสุขุบท |
| 4. นายเชื้อ จานทอง | ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 |
| 5. นางสาววิภา พงษ์พิจิตร | ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา |

การตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อความ (IOC) ผลการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อมีค่า $IOC > 0.5$

5. นำแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อเสนอแนะ ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอย่างละเอียดแล้ว ก่อนนำไปทดลอง (Try Out)

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในโรงเรียนทุ่งสุขลากรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่าการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมของแบบสอบถาม .98 และรายด้านทั้ง 12 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .86

ด้านที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มีค่าความเชื่อมั่น .88

ด้านที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ มีค่าความเชื่อมั่น .87

ด้านที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง มีค่าความเชื่อมั่น .87

ด้านที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
มีค่าความเชื่อมั่น .88

ด้านที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มีค่าความเชื่อมั่น .92

ด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ
มีค่าความเชื่อมั่น .84

ด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าความเชื่อมั่น .86

ด้านที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่น .85

ด้านที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าความเชื่อมั่น .91

ด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น .94

ด้านที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .93

จากค่าความเชื่อมั่นทั้งภาพรวมและรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าที่กำหนดไว้
($\alpha = .75$) แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสามารถที่จะนำมาใช้เก็บข้อมูลได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี ออกหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จัดส่งพร้อมกับเก็บแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย โดยดำเนินการเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2546 เก็บแบบสอบถามคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด
2. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยทำเป็นรายด้านจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายข้อมูลเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารงานระดับมากที่สุด

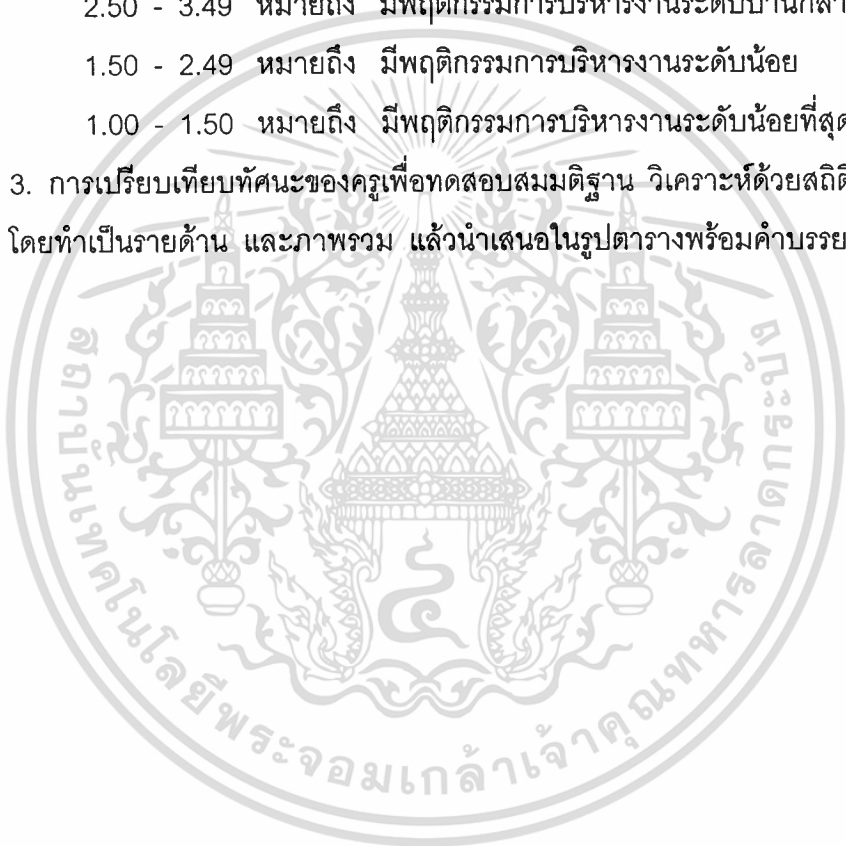
3.50 - 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารงานระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารงานระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารงานระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบทัศนคติของครูเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA โดยทำเป็นรายด้าน และภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีและเพื่อเปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS ในการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอในรูปของตารางและบรรยายตารางการเปรียบเทียบค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะ ของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดใหญ่	11	161	50.30
โรงเรียนขนาดกลาง	14	122	38.10
โรงเรียนขนาดเล็ก	8	37	11.60
รวม	33	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีดังนี้ ครูที่ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้านและภาพรวม

พฤติกรรมการบริหาร	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา	3.67	0.74	มาก	9
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	3.82	0.73	มาก	3
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	3.77	0.72	มาก	7
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.65	0.74	มาก	10
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	3.55	0.76	มาก	11
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	3.68	0.73	มาก	8
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	3.54	0.75	มาก	12
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.83	0.82	มาก	2
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.82	0.76	มาก	4
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.82	0.76	มาก	5
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.93	0.79	มาก	1
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	3.79	0.77	มาก	6
รวม	3.74	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในทัศนะของครูมีพฤติกรรมการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 – 3.93 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.54$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ทางการบริหารการศึกษา

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ทางวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา	4.08	0.81	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่ม ให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพ	3.62	0.88	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ขององค์กรวิชาชีพครู	3.74	0.88	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิทยากรหรือสร้างความรู้ใหม่ ทางการบริหารการศึกษา	3.65	0.95	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่	3.30	1.04	ปานกลาง	5
รวม	3.67	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ซึ่งมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30–4.08 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหาร สถานศึกษาเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.95	0.89	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจสั่งการ	3.96	0.90	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกกิจกรรมที่มีผลดีและผลทางบวกต่อการพัฒนาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.82	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.88	0.83	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง	3.77	0.83	มาก	5
รวม	3.82	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ซึ่งมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77 – 3.96 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการ วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจสั่งการ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหาร สถานศึกษาเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและ พัฒนาตนเอง	3.87	0.88	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย ในการส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.65	0.83	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มผลงาน	3.98	0.81	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน	3.70	0.85	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนของสถานศึกษาที่มี เป้าหมายท้าทายต่อการพัฒนาสังคม การศึกษาและ สิ่งแวดล้อม	3.69	0.86	มาก	4
รวม	3.77	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.65 – 3.98 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน จัดทำแฟ้มผลงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ประเมินและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิด ผลจริง

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่าย	3.71	0.88	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำ แผนกลยุทธ์	3.77	0.85	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาสอดคล้องกับ นโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	3.60	0.82	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนเพิ่มพูนศักยภาพของ บุคลากรและหน่วยงาน	3.53	0.87	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกสื่อ เครื่องมือที่มีความทันสมัย และมีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงาน	3.68	0.79	มาก	3
รวม	3.65	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิด ผลจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ซึ่งมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 – 3.77 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูล สารสนเทศในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ แผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กร ด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.56	0.84	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและปรับปรุง นวัตกรรมการบริหารให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.63	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานประเมินการใช้นวัตกรรม การบริหารเพื่อการปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	3.53	0.87	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการบริหารได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.85	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันเผยแพร่ นวัตกรรมการบริหาร ที่ได้ผลแล้ว	3.46	0.91	ปานกลาง	5
รวม	3.55	0.746	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.46 – 3.63 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม และปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการบริหารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมกันเผยแพร่ นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้ว ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการประเมินระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.71	0.84	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ วางแผน	3.57	0.91	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน	3.76	0.82	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมประเมิน ตัดสินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.68	0.88	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางวิธีพัฒนาปรับปรุง งานให้สู่เป้าหมายด้วยตนเอง	3.69	0.83	มาก	3
รวม	3.68	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.68$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.57 – 3.76 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย
และจุดเน้นของงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการประเมินระหว่าง
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล
การประเมินมาใช้ในการวางแผน ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานแสดงถึงความเชื่อมโยง สอดคล้องของข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.56	0.88	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานระดับคุณภาพ ของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นชัดเจน	3.52	0.83	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานข้อมูล สารระที่ ผู้รับบริการได้ประโยชน์	3.53	0.84	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานที่เป็นผลจากการ ปฏิบัติจริง	3.59	0.87	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงาน การปรับปรุง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ชัดเจน	3.55	0.88	มาก	3
รวม	3.54	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.52 – 3.59 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานที่เป็น ผลจากการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานแสดงถึง ความเชื่อมโยงสอดคล้องของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานระดับคุณภาพของผลผลิต ที่เปรียบเทียบให้เห็นชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ	4.06	0.90	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.06	0.89	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น	3.82	0.93	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	3.51	1.10	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงทางบวกกับผู้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี	3.74	0.95	มาก	4
รวม	3.83	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.06 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ และคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 9 รวมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมประชุม ปรีกษาหารือกับ หน่วยงานอื่น	3.98	0.86	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา รวมมือกับหน่วยงานในการ จัดกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	3.99	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาจากชุมชนและ หน่วยงานอื่น	3.89	0.89	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับภาระหน้าที่ในฐานะผู้นำในการ พัฒนา	3.97	0.84	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เสนอความต้องการในการพัฒนา	3.90	0.86	มาก	4
รวม	3.82	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อ
พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านรวมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น
อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.89 – 3.99 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงาน
ในการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา
ร่วมประชุม ปรีกษาหารือกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3
ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน	3.96	0.82	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลข่าว เป็นระบบ สารสนเทศ	3.78	0.85	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ในการ พัฒนางาน	3.77	0.88	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย	3.80	0.87	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนาการบริหาร อย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.87	มาก	2
รวม	3.82	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนคติต่อ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.77 – 3.96 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลข่าวสาร มาพัฒนาการบริหารอย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน	4.12	0.83	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดชักชวน ผู้นำ นำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน	3.87	0.96	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีเกียรติภูมิเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทุกคน	3.94	0.92	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้	3.95	0.88	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรม การทำงานขององค์กรได้	3.81	0.85	มาก	5
รวม	3.93	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนคติต่อ
พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.81 – 4.12 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง
ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้
ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา
ร่วมมือสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรได้ ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี ในด้านที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ

รายการ	N = 320		ระดับปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจน	3.69	0.83	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก	3.70	0.88	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในปัญหา และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงรอบด้าน	3.83	0.84	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการริเริ่ม ดำเนินงานหรือกิจกรรม ใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้น	3.81	0.88	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานโดยคำนึงถึงความก้าวหน้า ของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน	3.95	0.86	มาก	1
รวม	3.79	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อ
พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.69 – 3.95 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานโดยคำนึง
ถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือข้อ 3 ผู้บริหาร
สถานศึกษาตระหนักในปัญหา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ
ได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนระของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า One Way ANOVA ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามทัศนระของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	ขนาดเล็ก n = 37			ขนาดกลาง n = 122			ขนาดใหญ่ n = 161		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}_2	S.D. ₂	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}_3	S.D. ₃	ระดับ การ ปฏิบัติ
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหาร การศึกษา	3.75	0.83	มาก	3.58	0.68	มาก	3.73	0.76	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	3.85	0.83	มาก	3.74	0.68	มาก	3.88	0.74	มาก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	3.88	0.80	มาก	3.71	0.69	มาก	3.80	0.73	มาก
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.78	0.84	มาก	3.53	0.68	มาก	3.72	0.74	มาก
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ	3.77	0.86	มาก	3.47	0.70	ปาน กลาง	3.55	0.77	มาก
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	3.77	0.79	มาก	3.62	0.73	มาก	3.70	0.71	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	3.68	0.83	มาก	3.47	0.69	ปาน กลาง	3.57	0.77	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.92	0.83	มาก	3.69	0.80	มาก	3.92	0.83	มาก
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์	3.86	0.79	มาก	3.72	0.71	มาก	3.89	0.79	มาก
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	3.86	0.79	มาก	3.72	0.71	มาก	3.89	0.79	มาก
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.92	0.88	มาก	3.82	0.75	มาก	4.02	0.78	มาก
12. สร้างโอกาสในการพัฒนา ทุกสถานการณ์	3.84	0.85	มาก	3.69	0.73	มาก	3.86	0.78	มาก
รวม	3.82	0.78	มาก	3.65	0.64	มาก	3.79	0.69	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้
โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 – 3.92 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 7 ($\bar{X} = 3.68$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนขนาดเล็ก มีครูจำนวนน้อย ทักตะต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มเดียวกัน ไม่กระจัดกระจาย และผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาเด่นชัด เนื่องจากมีงานบริหารน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 – 3.82 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงาที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.47$) โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะอยู่นอกเขตพื้นที่เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ทำให้ระดับความคิดเห็นกระจายกันออกไป

โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 – 4.02 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ รองลงมา คือด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.57$)

ด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดใน โรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี ต้องปรับบุคลิกภาพการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ เพื่อเตรียมรับการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก และจังหวัดชลบุรียังเป็นจังหวัดนำร่องทางการศึกษา อีกด้วย ด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด เพราะการรายงานผลต้องรายงานให้เป็นปัจจุบันและเป็นระบบ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดบุคลากรและข้อมูลในการรายงานผลได้ตรงเวลา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูโรงเรียน
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายด้าน

พฤติกรรม การบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.901	.951	1.726	.180
	ภายในกลุ่ม	317	174.826	.551		
	รวม	319	176.727			
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ การพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.428	.714	1.316	.270
	ภายในกลุ่ม	317	172.002	.543		
	รวม	319	173.430			
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.047	.523	.988	.373
	ภายในกลุ่ม	317	167.431	.530		
	รวม	319	168.477			
4. พัฒนาแผนงานขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.932	1.466	2.695	.069
	ภายในกลุ่ม	317	172.444	.544		
	รวม	319	175.376			
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.497	1.249	2.153	.118
	ภายในกลุ่ม	317	183.842	.580		
	รวม	319	186.339			
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้น ผลถาวร	ระหว่างกลุ่ม	2	.735	.368	.681	.507
	ภายในกลุ่ม	317	171.087	.540		
	รวม	319	171.822			
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.450	.725	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	317	179.869	.567		
	รวม	319	181.320			
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	4.244	2.122	2.989	.561
	ภายในกลุ่ม	317	225.041	.710		
	รวม	319	229.285			
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน อื่นอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.997	.998	1.714	.182
	ภายในกลุ่ม	317	184.663	.583		
	รวม	319	186.659			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

พฤติกรรม การบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Prob.
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.997	.998	1.714	.182
	ภายในกลุ่ม	317	184.663	.583		
	รวม	319	186.659			
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.861	1.430	2.301	.102
	ภายในกลุ่ม	317	197.074	.622		
	รวม	319	199.935			
12. สร้างโอกาสในการพัฒนา ทุกสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.184	1.092	1.829	.162
	ภายในกลุ่ม	317	189.252	.597		
	รวม	319	191.477			
รวมทั้ง 12 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.799	.899	1.908	.150
	ภายในกลุ่ม	317	148.990	.471		
	รวม	319	150.739			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี
ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนระของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนระของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู ในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5.2 สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนระต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 161 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 122 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 คน รวมทั้งหมด 320 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะสอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 จำนวน 12 มาตรฐาน โดยเรียงลำดับ มาตรฐานละ 5 ข้อ รวม 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยการแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย แล้วนำไป ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับครูในโรงเรียนทุ่งศุขลากรุงเทพฯ หนองแขก จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - coefficient) ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีจัดส่งและเก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัด จำนวน 33 แห่ง รวม 320 ฉบับ ได้รับคืน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมกับการบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยค่า One Way ANOVA โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.4 สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านจากสูงสุด - ต่ำสุด ดังนี้
 - 2.1 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงในการทำงาน ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเกียรติภูมิเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานทุกคน มีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ นำเสนอเรื่องต่างๆ ได้ชัดเจน และ ร่วมมือสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรได้

2.2 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับรองลงมา โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม พยายามปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น มีการเสริมแรงทางบวกกับผู้ปฏิบัติ ตามแบบอย่างที่ดี และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

2.3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สาม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจสั่งการ ทুমเทการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร จัดกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เลือกกิจกรรมที่มีผลดีและ ผลทางบวกต่อการพัฒนาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

2.4 ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรม การบริหารงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงาน ในการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ร่วมประชุม ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่น รับภาระหน้าที่ ในฐานะผู้นำในการพัฒนา เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการ ในการพัฒนา

2.5 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับห้า โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนาการบริหารอย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีข้อมูลข่าวสาร ที่หลากหลาย มีระบบจัดเก็บข้อมูลข่าว เป็นระบบสารสนเทศ และใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ในการพัฒนางาน

2.6 ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหก โดยผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินงานโดยคำนึงถึงความก้าวหน้า ของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตระหนักในปัญหา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รอบด้าน มีการริเริ่ม ดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้น มีแผน ยุทธศาสตร์เชิงรุก และวิเคราะห์แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจน

2.7 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่เจ็ด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มผลงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน จัดทำแผนของ สถานศึกษาที่มีเป้าหมายท้าทายต่อการพัฒนาสังคม การศึกษาและสิ่งแวดล้อม และใช้กิจกรรม วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.8 ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับแปด โดยผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน มีการประเมินระหว่าง การปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางวิธีพัฒนาปรับปรุงงานให้สู่เป้าหมายด้วยตนเอง ให้ผู้ปฏิบัติงาน รวบรวมประเมินตัดสินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ วางแผน

2.9 ด้านปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพกรรมการบริหาร การศึกษา มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับเก้า โดยผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์ กรวิชาชีพครู เป็นวิทยากรหรือสร้างความรู้ใหม่ทางการบริหารการศึกษา ริเริ่ม ให้มีการจัด กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่

2.10 ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสิบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูล สารสนเทศในการจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เลือกสื่อ เครื่องมือที่มีความทันสมัยและมีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงาน ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหา สอดคล้องกับนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และจัดทำแผนเพิ่มพูน ศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน

2.11 ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับสิบเอ็ด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมและปรับปรุงนวัตกรรมนวัตกรรมกรรมการบริหารให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกรรมการบริหารได้อย่างเหมาะสม พัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กร ด้วยนวัตกรรมกรรมการบริหารอย่างถูกต้องและเหมาะสม ให้ผู้ร่วมงานประเมินการใช้นวัตกรรม กรรมการบริหารเพื่อการปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นและร่วมกันเผยแพร่ นวัตกรรมกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้ว

2.12 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับสุดท้าย โดยผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำรายงานที่เป็นผล จากการปฏิบัติจริง มีการรายงานแสดงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องของข้อมูลอย่างเป็นระบบ จัดทำรายงาน การปรับปรุง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ชัดเจน จัดทำรายงานข้อมูล สารระที่ผู้รับบริการ ได้ประโยชน์ และจัดทำรายงานระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นชัดเจน

3. ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.15)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 4.12$)

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานของ
องค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$)

4. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า

ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรีในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.16)

โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี
มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 – 3.92 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 8 ปฏิบัติตนเป็น
แบบอย่างที่ดี และด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือด้านที่ 3 มุ่งมั่น
พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ด้านที่ 7 ($\bar{X} = 3.68$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด
ชลบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน
และระดับปานกลาง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 – 3.82 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน
คือ ด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติ
กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น
เป็นลำดับ และด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.47$)

โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด
ชลบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 – 4.02 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
($\bar{X} = 3.57$)

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยขอล่าถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการศึกษาค้นพบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ตามตารางที่ 4.2) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดนำร่อง เขตพื้นที่การศึกษา นำร่องการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และสถานศึกษาหลายแห่ง นำร่องการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ ประกอบกับกรมสามัญศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ มาตรฐานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาเป็น 7 หมวด รวม 45 งาน (สมชัย พุกชาสวย. 2544 : 35-43) และกรมวิชาการ (2534 : 1-2) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ 7 ประการ จากเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุทำให้ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Griffiths (อ้างใน สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 9) ว่า นักบริหารการศึกษา ในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มในงาน (As an initiator) นักบริหารการศึกษาที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรม ในด้านการริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่เขาริเริ่มใหม่ ๆ เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ จนบางครั้งก็ลืม ความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามตารางที่ 4.2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 11 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 7 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานสำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึก ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุก ๆ คน จนเกิด ภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ด้านความเป็นผู้นำ และ ด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติพันธ์ รุจิรกุล (อ้างในสุวรรณี ทองเลี่ยมนาค. 2544 : 87) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำประการหนึ่ง คือ “เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ได้บังคับบัญชา มีใจกว้างที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและถ้าเป็นข้อเสนอแนะที่ดีจะสนับสนุนขึ้นไประดับบน พยายามสร้างบรรยากาศให้ผู้บังคับบัญชากล้าแสดงความคิดเห็น

2.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประพฤตินิติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารมีอาชีพที่สามารถนำเสนองานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารที่ได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีข้อจำกัด ผลดีผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ จรูญศรี ปันยาลักษณ์ (อ้างในนิสา แก้วมงคล, 2539 : 149-150) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการรายงานได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษาว่า (2545 : 10) การจัดการศึกษายังขาดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นระบบในทุกขั้นตอน มีการวิจัยด้านการจัดการศึกษาจำนวนน้อย ทำให้การพัฒนาการจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพและไม่ตรงกับความต้องการ

3. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ตามตารางที่ 4.13)

3.1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงานให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษานั้นเกิดความศรัทธา และปฏิบัติตามด้วยความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 68-73) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและมองการณ์ไกล มีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ มีความกระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการวางแผน มีความจริงใจและเอาใจใส่ต่อการวางแผน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครบถ้วน สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรได้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมสามัญศึกษากำหนดขึ้น และเป็นการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันทุกสถานศึกษา จึงทำให้ครุมีทัศนคติต่อพฤติกรรมในข้อดังกล่าวต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 68-73) พฤติกรรมผู้นำได้จากการบริหารหลัก 4 ประการ คือ ผู้บริหารต้องจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องใช้คนอื่น ๆ เพื่อนที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ผู้บริหารต้องบำรุงขวัญบุคลากรให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมและผู้บริหารต้องจัดให้มีนวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่อการพัฒนา

4. เปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจาก สมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นเห็นว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 30 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา โดยคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นผู้กำหนดหลักสูตร โดยมีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 148 ชั่วโมง (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 14) ซึ่งการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร และพฤติกรรมศาสตร์ และมีรายละเอียดของวิชาที่ทำการอบรมสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 เมื่อผู้บริหารมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้ว พฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง จึงไม่มีความแตกต่างกัน

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน กระจายงานให้กับทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีฝ่ายเก็บรวบรวมและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงเวลา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง ควรพัฒนาด้านการใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 12 หรือเขตการศึกษาอื่น ๆ บ้าง เพื่อนำมาเปรียบเทียบถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานทางการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.**

กรมวิชาการ : กระทรวงศึกษาธิการ : กรุงเทพฯ.

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9.**

กรมสามัญศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ. **คุรุสภา : ลาดพร้าว.**

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา**
ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). **กรมสามัญศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ.**

พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ. **คุรุสภา : ลาดพร้าว.**

เกษม วัฒนชัย. 2545. **การปฏิรูปการศึกษาไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**
สำนักนายกรัฐมนตรี. 21 เชนจรี จำกัด.

คณะกรรมการประเมินผลสถาบันราชภัฏราชนครินทร์ เขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี. 2545.

รายงานประเมินผลภายนอกโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา. จังหวัดชลบุรี

จำนง อุไรรัตน์. 2540. "การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีพศึกษา." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชา**
การบริหารอาชีพศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

ชาญชัย อาจิมสมาจารย์. 2541-2542. **การบริหารการศึกษา. ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ.**

ภิญโญ สาร. 2516. **หลักบริหารการศึกษา. วัฒนาพานิช : กรุงเทพฯ.**

ดวงพร ทัดตะทองคำ. 2544. "พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
โรงเรียนเอกชนสายวิชาชีพบริหารธุรกิจ เขตการศึกษา 12." **วิทยานิพนธ์การศึกษา**
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธันท์พงศ์ ธนพุทธวิโรจน์. 2532. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ

ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดมุกดาหาร." ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

นิสา แก้วมงคล. 2539. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีพศึกษาคาทอลิก
ในเขตกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชา**
การบริหารอาชีพศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น : กรุงเทพฯ.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. การศึกษาของไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เพทาย ชื่อสัจจพงษ์. 2540. "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พริ้มเพรา เทศสวัสดิ์. 2539. "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการตามความ
คาดหวังของคณาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2535. การบริหารและการพัฒนาองค์การ. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัย : กรุงเทพฯ.
- เรขา รัตนประสาธ. 2534. "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 254.. "คู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร
การศึกษา." สำนักพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว : กรุงเทพฯ.
- สมคิด จุมทอง. 2527. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 6."
ภาคบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชัย พุกชาสวอย. 2544. รายงานผลการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนท่าหลวงวิทยาคม
จังหวัดอ่างทอง. กรมสามัญศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536. ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช : กรุงเทพฯ.
- สุเมธ ดาโรจน์. 2539. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรม
การบริหารงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการตามการรับรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

สุวรรณี ทองเลี่ยมนาค. 2544. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์กองวิทยาลัยเทคนิค" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ถนนราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ.

เสาวนีย์ เต็งสุวรรณี. 2539. "การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยการอาชีพกรมอาชีพศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อุมาพร ไชยจำเริญ. 2539. "การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในทศวรรษหน้า." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อำนาจ ชัยนัตน์นคร. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. J. 1990. Essentials of psychological testing. 5th ed. New York : Harper Collins.

Fiedler, Fred E. 1967. A Theory of Leadership Effectiveness. New York. McGraw - Hill.

Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin. 1995. Organizational Behavior Managing People and Organizations. Printed in the U.S.A. Company 222 Berkeley Street. Boston, MA 02116-3764.

Griffiths D. E. 1969. Administration as Decision-making. In Fred D. carver and Thomas J. Sergiovanni. (Eds.), Organization and Human Behavior : Focus on Schools. New York : McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610

Likert, R. 1961. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Person J.L. 1993. "An Examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges." *Dissertation Abstracts International*. '53(9). 3071-A.
- Russell, D. W. Altmaler, W , & Velzen, D. V. 1987. *Job-Related stress, social support and burmout among classroom teacher*. *Journal of applied Psychology*, 72(2), 269-271.
- Stogdill, R. M. 1974. *Handbook of leadership*. A survey of theory and research. New York : The Free Press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 392 /2545

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ผดุงชัย

ภูพัฒน์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.รวิวรรณ

ชินะตระกูล

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

กรรมการ

ดร.ผดุงชัย

ภูพัฒน์

กรรมการ

ดร.มาลัย

จิรวัดนเกษตร์

กรรมการ

ดร.ณรงค์

พิมสาร

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

(รองศาสตราจารย์ รวิวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ รหัสประจำตัว 43064120 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี (ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AS VIEW BY TEACHERS IN GENERAL EDUCATION DEPARTMENT SCHOOLS IN CHONBURI)” โดยมี รศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2546

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2546

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0019

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ มกราคม 2546

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารที่ส่งมอบให้ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0019

คณะกรรมการผู้ทดสอบ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

6 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมณูญ เชื้อชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี”

คณะกรรมการผู้ทดสอบพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมพ์สาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0019

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำนาจ เวียงพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0019

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๘ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเอื้อ จานทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษาศาสตร์ จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมพ์สาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0019

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววิภา พงษ์พิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนระของครู ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/067 A

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอดำเนินการขอให้ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสามัญศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2546 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

โดย นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์

1. โรงเรียนชลกันยานุกูล
2. โรงเรียนชลราษฎรอำรุง
3. โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
4. โรงเรียนบ้านสวน (จันทอนุสรณ์)
5. โรงเรียนแสนสุข
6. โรงเรียนชลราษฎรอำรุง 2
7. โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์
8. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี
9. โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
10. โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม
11. โรงเรียนหัวถนนวิทยา
12. โรงเรียนอุทกพิทยาคม
13. โรงเรียนเกาะโพธิ์ถั้วงามวิทยา
14. โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร
15. โรงเรียนพานทอง
16. โรงเรียนพานทองสถาอนุปถัมภ์
17. โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”
18. โรงเรียนบ้านบึง “มณูญพิทยาคาร”
19. โรงเรียนคลองก้วยวิทยา
20. โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย
21. โรงเรียนศรีราชา
22. โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”
23. โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม
24. โรงเรียนสุรศักดิ์พิทยาคม
25. โรงเรียนเกาะสีชัง
26. โรงเรียนบางละมุง
27. โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร
28. โรงเรียนดินแฉ่มวิชาสอน
29. โรงเรียนสิงห์สมุทร
30. โรงเรียนตัดหินพิทยาคม
31. โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา
32. โรงเรียนหนองใหญ่ศิริรวาพิทยา

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 33 โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายอดิศร เสริมสุนทรศิลป์
 วัน เดือน ปีเกิด 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2501
 สถานที่เกิด อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ที่อยู่ปัจจุบัน 56 หมู่ 9 ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
 ประวัติการศึกษา ปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์
 สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้