

๕๗๖.๕๐๑

๖.๕๕๗๗

๕.๕

พหุติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วาสนา เกษอุดม

27 เม.ย. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

เมษายน 2528

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177903

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาเรียนหนังสือ
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา
.....
.....
..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ
.....
..... กรรมการ
..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ และอาจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา ปรีดีคิลก อาจารย์อาทิตย์ อีรานุตร์ อาจารย์ทวี อารีพันธุ์ อาจารย์พิทกต์ ศรีนิเวศน์ อาจารย์ทองหล่อ สุวรรณชาติ อาจารย์ปริญญ์ เม่นแย้ม อาจารย์สุรศักดิ์ สุ่มกล้า ที่ได้กรุณาตรวจแก้และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและ ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ คุณเอกศักดิ์ คงตระกูล คุณบุลลิก รัตนวิจิตรเวช คุณสายสมร พุ่มสอาด คุณอุษา เหลืองเจริญ คุณสุรินทร์ สุขเกษม คุณกมลพรรณ บุญกิจ คุณเบญจวรรณ สารเกษตริน คุณพรรัตน์ พัฒนเงิน คุณอุทุมพร โกมลวรรณ และบุคคลที่จะลืมเสียมิได้คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีบุรณ หอมเย็น รวมทั้งเพื่อน ๆ นิสิตปริญญโทวิชาเอกการบริหารการศึกษารุ่น 11 ที่ช่วยเหลือทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูพิพัฒน์สาครธรรม เจ้าอาวาสวัดหลักสี่ราษฎร์สโมสร อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร ผู้ให้ความอนุเคราะห์ทุนทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน พระคุณเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อระลึกถึง พระคุณของ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณยิ่งในฐานะผู้วางรากฐานการศึกษาของผู้วิจัย

วาสนา เดชอุดม

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
	พฤติกรรมในการกิจการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	9
	การบริหารงานวิชาการ	9
	การบริหารงานบุคคล	11
	การบริหารงานกิจการนักเรียน	13
	การบริหารงานอาคารสถานที่	15
	การบริหารงานธุรการและการเงิน	16
	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	28
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	29
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	30
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	32
	การรวบรวมข้อมูล	36

การจัดกระทำข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ตอนที่ 1 การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน .	43
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานเป็น รายด้านของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหารงาน และอำเภอที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติงาน	64
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	95
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	98

บท

หน้า

บรรณานุกรม 100

ภาคผนวก 112

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ	29
2	จำนวนครูผู้ประเมินพฤติกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามเพศและอายุ	30
3	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	37
4	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร	44
5	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร	46
6	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้- บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร	50
7	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร	54
8	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร	56
9	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	60
10	แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	63

11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาที่มีวุฒิปริญญาหรือสูงกว่าขึ้นไป	64
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป	65
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป	66
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอต่างกัน	67
15	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอ กระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว เป็นรายคู่	68
16	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว เป็นรายคู่	69
17	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานการสร้าง ความ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอ กระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว เป็นรายคู่	70

ภูมิหลัง

โครงสร้างการบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบันนี้ ถือว่าหน่วยงานระดับโรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการและเป็นหน่วยที่มีผลโดยตรงต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จนอาจกล่าวได้ว่าสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนแปรผันโดยตรงกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และเมื่อพิจารณาถึงตัวบุคคลผู้รับผิดชอบแล้วต้องถือว่า **ครูใหญ่** เป็นตัวจักรที่สำคัญ ระดับความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของครูใหญ่ในแต่ละโรงเรียน สมรรถภาพของผู้ที่ได้อธิบายว่า "ครูใหญ่" สามารถวัดได้จากพฤติกรรมในการบริหารงานของโรงเรียนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด พฤติกรรมการบริหารในฐานะผู้นำในด้านการนำเทคนิควิธีสอนมาใช้ เป็นหัวหน้าครูที่ดี เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนามาสู่โรงเรียนและชุมชน องค์ประกอบแห่งคุณสมบัติของครูใหญ่ที่กล่าวนี้มีผลสะท้อนสำคัญยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่ดี ย่อมขึ้นอยู่กับครูใหญ่เป็นสำคัญ (ก่อ สวัสดิพานิชย์ 2522 : 13)

การบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ จากผลการวิจัยแบบทดลอง ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2521) คง โพธิ์บัณฑิต (2519) สมักร หนูโพธิ์โรจน์ (2518) จันทรานี สงวนนาม (2518) และสุบรรณ จันทรคุณา (2519) ที่ได้ศึกษางานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคเหนือ ตามลำดับ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้คือ ครูใหญ่ไม่เห็นความสำคัญใน งานวิชาการ ขาดการนิเทศช่วยเหลือครู การฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้เพิ่มเติมยังมีน้อย ขาด ความเข้าใจในหลักสูตร ไม่สนใจในกิจกรรมเสริมหลักสูตรซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนอีก รูปแบบหนึ่ง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูใหญ่ไม่เข้าใจงานธุรการคือพอขาดความเอา ใจใส่ละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ครูใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะ

ในการบริหารงานบุคลากร ขาดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรยังจัดทำกันน้อย และครูไม่มีความสนใจในกิจกรรมเสริมหลักสูตร โรงเรียนมีการติดต่อกับผู้ปกครองน้อยมาก ครูใหญ่ไม่สามารถแบ่งเวลาได้ถูกส่วนในเรื่องชุมชนกับโรงเรียน ประชาชนไม่ค่อยมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งชุมชนและโรงเรียนไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของแต่ละฝ่าย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ปัญหาคุณภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าวย่อมมีผลกระทบถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้หลายประการ จากสถิติปีการศึกษา 2525 มีนักเรียนตกชั้นขึ้น จำนวน 436,965 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.96 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 74) ย่อมเป็นดัชนีแสดงให้เห็นว่าการจัดการประถมศึกษายังมีปัญหาทางด้านคุณภาพอยู่ในระดับที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน มูลเหตุของปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจาก ผู้บริหาร ครูผู้สอน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ แต่มูลเหตุของปัญหาสำคัญประการหนึ่งได้แก่ ตัวผู้บริหารขาดคุณภาพในด้านพฤติกรรมการบริหารงานทางด้านภารกิจหลักด้าน เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเหล่านี้ไม่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารก่อนเข้ารับหน้าที่ใหม่ รวมทั้งขาดประสบการณ์ในการบริหาร การจัดระบบบริหารงานภายในโรงเรียน จึงขาดหลักวิชาที่ถูกต้อง กลายเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการประถมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 79) และการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะทำให้ถูกทิศทาง ก็ควรจะได้มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานว่า ผู้บริหารเหล่านี้มีพฤติกรรมการบริหารงานด้านภารกิจต่าง ๆ เป็นอย่างไร เพื่อจะได้ นำข้อมูลที่ได้นำกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการวางแผนหาทางแก้ปัญหามานำต่อไป

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครเป็นกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา ด้วยพิจารณาเห็นว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษาและปัญหาที่กล่าวมาเช่นเดียวกับจังหวัดอื่น ๆ โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพของการจัดการศึกษานั้น ปรากฏว่านักเรียนตกชั้นชั้นมากจำนวน 2,924 คน จากจำนวนนักเรียน 34,515 คน คิดเป็นร้อยละ 8.47 จากสถิติปีการศึกษา 2525 (สถิติการประถมศึกษา 2526 : 23 - 27) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งสำรวจโดยวิธีการให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยจะพิจารณาพฤติกรรมทางด้านการกิจของการบริหารหกด้านดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารพึงมี ทั้งนี้เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานตามหน้าที่และภารกิจในที่สุด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในงาน 6 ด้านคือ
 - 1.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 การบริหารงานบุคคล
 - 1.3 การบริหารงานกิจการนักเรียน
 - 1.4 การบริหารงานอาคารสถานที่
 - 1.5 การบริหารงานธุรการและการเงิน
 - 1.6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้วเท่านั้น
3. ตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 วุฒิของผู้บริหาร จำแนกออกเป็น 2 ระดับคือ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป
 - 3.1.2 อายุของผู้บริหาร จำแนกออกเป็น 2 ระดับคือ ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป
 - 3.1.3 ประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหาร จำแนกออกเป็น 2 ระดับคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป
 - 3.1.4 อำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน ซึ่งมี 3 อำเภอได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการประเมินของครูจังหวัดสมุทรสาคร ตามลักษณะงานการบริหารโรงเรียน 6 ด้านคือ

- 3.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 3.2.2 การบริหารงานบุคคล
- 3.2.3 การบริหารงานกิจการนักเรียน
- 3.2.4 การบริหารงานอาคารสถานที่
- 3.2.5 การบริหารงานธุรการและการเงิน
- 3.2.6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหารงาน หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แสดงออกในลักษณะที่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และส่งผลต่อภาระหน้าที่ของโรงเรียน โดยส่วนรวม ซึ่งสามารถวัดได้โดยการประเมินและการพิจารณาของครูซึ่งปฏิบัติงานภายใน โรงเรียน ซึ่งการประเมินของครูจะพิจารณาตามลักษณะงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการจัดและดำเนินการ เกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผลและการนิเทศการศึกษา การฝึกอบรมครูประจำการ ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวิชาการ ในโรงเรียน

1.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการจัดและดำเนินการ เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การบำรุง-รักษา การพัฒนาบุคลากรและให้สวัสดิการในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

1.3 การบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมในการดำเนิน กิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น สรรวเจ็กเข้าเกณฑ์ การลงทะเบียน การปฐมนิเทศ การปกครองนักเรียน การรักษาระเบียบวินัย การส่งเสริม กิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

1.4 การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง พฤติกรรมในการใช้อำนาจหน้าที่เท่าที่มีอยู่ จัดการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ จะได้ผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับโรงเรียน

1.5 การบริหารงานธุรการและการเงิน หมายถึง พฤติกรรมในการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับธุรการในโรงเรียนในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและนักเรียน

1.6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง พฤติกรรมในการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อ การให้ความช่วยเหลือ การร่วมงานกับชุมชน การประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในการศึกษานี้ได้จำแนกผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป
- 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี
- 2.4 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป
- 2.5 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า

7 ปีขึ้นไป

- 2.6 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป

3. ครู หมายถึง ผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ และทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ การบริหารโรงเรียนประกอบไปด้วยผู้นำอันสำคัญยิ่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจ โดยมอบอำนาจบังคับบัญชามาพร้อมกับความรับผิดชอบ บุคคลเช่นนี้ในโรงเรียนได้แก่ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 5) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรืออำนวยการให้งานต่าง ๆ ในโรงเรียนในฐานะที่โรงเรียนคือสถาบันทางสังคมได้แก่ การจัดให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม เพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุญ พรหมพ 2521 : 244)

การบริหารงานโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่สำคัญคือ รับผิดชอบในงานทุกอย่างในโรงเรียน อันได้แก่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ผลตามจุดประสงค์ของการศึกษาและของทางราชการ ความรับผิดชอบต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก ความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือ เป็นตัวแทนหรือเป็นสัญลักษณ์ของโรงเรียน เป็นผู้ให้เหตุผลหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหา ระดับสูงของโรงเรียน (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 59 - 61) และผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารในการะหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ และการเงิน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 30)

การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของหน่วยงาน ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับควรมีลักษณะความเป็นผู้นำด้วย จึงจะเป็นบุคคลที่มีค่าและเป็นพลังสำคัญในการที่จะนำกิจกรรมทั้งหมดขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้บทบาทของผู้นำยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ การปฏิบัติงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานโดยทั่วไป (ชาญชัย ลวตรังสิมา 2520 : 1) ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณากันโดยรอบคอบ

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 63 - 67) ได้พิจารณาถึงคุณสมบัติของครูใหญ่แยกออกเป็น สองประการคือ คุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติทางอาชีพ

1. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualification) บุคคลที่จะเป็นครูใหญ่ควรมีสุภาพดี มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง ไม่เห็นแก่ตัวและความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

2. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualification) ซึ่งครูใหญ่ควรมีคุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ ในด้านความรู้ทางวิชาการ ระดับของความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน พร้อมทั้งการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน

จาคอบสัน ลอกสคอน และวิกแมน (Jacobson, Logsdon and Weigman. 1973 : 40 - 44) ให้ความเห็นว่า ผู้ที่จะเป็นครูใหญ่นั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. คุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ ความสามารถในการด้านการบริหาร จัดองค์การ นิเทศ ประสานงาน มีไหวพริบเฉลียวฉลาด และตัดสินใจในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณสมบัติส่วนตัว ครูใหญ่จะต้องมีความสามารถและความรู้ทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อที่จะสาธิตการสอนได้ พร้อมกันนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญาสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีเสน่ห์ในตัวเองพร้อมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก่อน

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2516 : 365 - 366) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีความสามารถ 7 ด้านคือ

1. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สามารถกระตุ้นและแนะนำครูเป็นรายบุคคล ให้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดและประเมินผลการเรียนการสอน
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ สามารถจัดระเบียบ บรรจุแต่งตั้ง กำหนดหน้าที่ พัฒนา บำรุงขวัญ ส่งเสริมให้มีการแนะแนว ห้องพยาบาล ที่พักผ่อน
3. การบริหารกิจการนักเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร
4. ความสัมพันธ์กับชุมชน สามารถสื่อความเข้าใจกับบุคคลในชุมชน โดยเฉพาะ ผู้ที่เป็นที่เคารพยกย่องในชุมชนนั้น
5. การบริหารงานธุรการ สามารถจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดส่วนงานต่าง ๆ ในโรงเรียน
6. การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการแนะแนว ห้องสมุด ห้องพยาบาล ที่พักผ่อน
7. การวัดและประเมินผลในด้านการเรียนการสอน

ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างแจ่มชัด นอกจากนี้ ยังจะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สอดคล้องกัน ทั้งทางด้านผลงาน และทางด้านบุคลากร (Truitt. 1975 : 85 - A) จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จด้วยดี

พฤติกรรมในการกิจการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึงกิจกรรมทุกชนิดที่จัดขึ้นในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด (บุญโญ สุวรรณ 2523 : 436) ฉัตรชัย อรรถนันท์ (ฉัตรชัย อรรถนันท์ 2524 : 148) และนิพนธ์ กินาวงศ์ (นิพนธ์ กินาวงศ์ 2523 : 67) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานด้านวิชาการจัดว่า เป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

เพราะภารกิจของสถานศึกษา ที่ให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการโดยทำงานร่วมกับคณะครูงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สำคัญคือ งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอน วัสดุและประเมินผล

ทวน พันธุ์พันธ์ (ทวน พันธุ์พันธ์ 2525 : 10 - 17) ได้ให้ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานบริหารด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเน้นได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครูประจำการ การเผยแพร่วิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยค้นคว้า การประเมินมาตรฐานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจนการตรวจเยี่ยมและให้คำปรึกษาแก่โรงเรียน

บันลือ พุกกะวัน (บันลือ พุกกะวัน 2522 : 155 - 156) ได้จำแนกงานบริหารวิชาการไว้ว่า: คืองานเริ่มตั้งแต่การรับเด็กเข้าเรียน การจัดครูเข้าประจำชั้น ประจำวิชา การจัดการเรียนการสอน การเตรียมงานก่อนเปิดเรียน การจัดบริการในด้านวัสดุ-หลักสูตร เช่น โรงงานการสอน ระยะเวลาการสอน แบบเรียน ระเบียบวิธีวัดผล สมุดประจำตัว บัญชีเรียกชื่อ อุปกรณ์ประจำชั้น การจัดบริการห้องสมุด ตำราเรียน หนังสืออ้างอิงทั้งของครูและนักเรียน การจัดการสารบัญชื้ออุปกรณ์การสอน ให้ครูสามารถใช้อุปกรณ์การสอนได้สะดวกและการจัดทำโครงการ วัดผลการศึกษาไว้ตลอดปี

วรณี เสียงแจ้ว (วรณี เสียงแจ้ว 2524 : 44 - 48) ได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไว้ 2 ด้านคือ

1. การบริหารวิชาการเกี่ยวกับตัวครู ควรพบปะให้ความสนิทสนมเข้าใจครูให้ถ่องแท้ ให้รู้ว่าเขามีความสามารถอะไร จะได้เข้ามาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูเสนอโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน นิเทศครูให้ทำการสอนไปเองเต็มที่แบ่งครูเป็นสาย ป1, 2, 3 ประชุมร่วมกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อวางแผนการสอน แบ่งเวลาการเรียน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน บันทึกผลประชุมส่งครูใหญ่

2. การบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร เอกสารการเรียนการสอน จากหน่วยศึกษานิเทศก์ ควรเข้ามามีในการเรียนการสอนว่าให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้นให้นักเรียนรวมมือสังเกตพฤติกรรมทุกเรื่อง มีกระบวนการปฏิบัติงานเต็มความจำ มีป้าย

คิดข่าว แบ่งครูเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 4 กลุ่ม ตามกลุ่มวิชา แต่ละกลุ่มวางแผนงานจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องพิจารณาหลักสูตร ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เพื่อจะได้ชี้แนะครู แบ่งงานให้ครู ช่วยกันทำแล้วต้องคอยติดตามผล

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 281) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานด้านอื่นเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานของสถาบันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น เบรดเลย์ (Bradley. 1983 : 21) มีแนวความคิดเช่นเดียวกับ พนัส หันนาคินทร์ ซึ่งเห็นว่า การพัฒนาบุคคลทางการศึกษาในปัจจุบันนี้ เน้นให้ครูเป็นผู้มีทักษะและความชำนาญการสอน เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนงานธุรการและงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานอันคับข้อง

สรุปได้ว่างานบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่ครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีบริหารทางวิชาการ หลักสูตรและประมวลการสอน ตารางสอน อุปกรณ์การศึกษา แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบการจัดแบ่งหมู่ นักเรียน การนิเทศการสอน การจัดห้องสมุด การวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 1) ซึ่งความหมายของการบริหารงานบุคคลนับว่ากว้างขวางมาก ความสำคัญและความยุ่งยากเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้น สมคิด ภัสสรประสิทธิ์ (สมคิด ภัสสรประสิทธิ์ 2517 : 6) ให้ข้อคิดว่า คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด และยุ่งยากที่สุดด้วยเพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการ มีความชอบไม่ชอบ มีรัก โลภ โกรธ หลง ฯลฯ แตกต่างกันไป ตามแต่ลักษณะและสถานะของแต่ละบุคคล ไม่สามารถจะกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัวได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2522 : 138) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานการเจ้าหน้าที่ว่า มีความสำคัญมาก เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภทจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จสมตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน ทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้ว่าจะมีทรัพยากรทางการบริหารอย่างอื่นครบก็ไมอาจทำให้การบริหารนั้นได้ผลดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสนาะ ตีเยาวร์ (เสนาะ ตีเยาวร์ 2519 : 3) ที่ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นการจัดระเบียบและดูแลให้บุคคลทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

เกษม สุวรรณกุล (เกษม สุวรรณกุล 2522 : 285 - 296) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคลไว้ว่า จะต้องรับผิดชอบดูแลให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่มีอยู่ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้อง และอย่างตรงไปตรงมาไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งจะต้องดูแลและเอาใจใส่ให้หน่วยงานบริหารงานบุคคล มีท่าทีเน้นหนักไปในทางบริการมากกว่าการควบคุม ริเริ่มหรือรับเอาหลักการและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยมาใช้กับหน่วยงานของตน ให้กำลังใจและปกป้องเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ดี และจะต้องถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่บุคคลสัมพันธ์โดยอ้อมสั่งสอนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ

แคสเทเทอร์ (Castetter. 1976 : 42 - 43) เห็นว่า บทบาทของการบริหารงานบุคคลฝ่ายครู ต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการปฏิบัติคือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การประเมิน การให้ค่าตอบแทน การพัฒนา การปฏิบัติต่อเนื่อง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การเจรจาต่อรอง การให้ข่าว

อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2520 : 157) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลมากเช่นเดียวกัน โดยกล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการคัดเลือก

จะใช้ประโยชน์ของบุคคลให้บังเกิดผลสูงสุดนั้น จะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความประพฤติของแต่ละคน ประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นการที่จะเสริมสร้างกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องมีการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ ในการผลิตคนให้เป็นคนที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลควบคู่ไปด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ควรเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนาและบำรุงรักษา การให้พ้นจากงาน ตลอดจนการประเมินผลงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรให้อยู่ในหน่วยงานได้นานที่สุด และในขณะเดียวกัน ต้องพยายามให้ผู้ร่วมงานมีความสุข ความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ และยินดีที่จะกระทำตามที่ผู้บริหารสั่งอีกด้วย

3. การบริหารงานกิจการนักเรียน

งานบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารและนิเทศรรดากิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนักเรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนในห้องเรียน ซึ่งได้แก่การสำรวจเด็กเข้าเกณฑ์ การรับนักเรียน การทำทะเบียนเกี่ยวกับนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครอง การรักษาระเบียบวินัย การโอนย้ายนักเรียนและการส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า กิจกรรมนักเรียนเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของกิจการนักเรียน (บุญโญ สุวรรณ 2523 : 388)

ไอแซกสัน (Isakson. 1976 : 503) เห็นว่าขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียนควรประกอบด้วย การบริหารด้านสุขภาพอนามัย งานทะเบียนนักเรียน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดชั้นพิเศษสำหรับนักเรียนที่พิการทางร่างกายและทางสมอง การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการจัดบริการแนะแนว ส่วนแคมเบลล์ บริดเจสต์ และ บรูสแตรนด์ (Campbell Bridgest and Nuyststrand. 1977 : 149 - 154) ให้ความเห็นว่าภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารหรือครูใหญ่ในการบริหารกิจการนักเรียน คือ การสำรวจจำนวนนักเรียนในห้องเรียน งานทะเบียนและบัญชีนักเรียน งานบริการนักเรียน ตลอดจนวินัยและการควบคุมความประพฤติ

สุทิน เนียมพลับ (สุทิน เนียมพลับ 2522 : 87) ให้ความเห็นว่าการบริหารกิจการนักเรียนในหน้าที่ครูใหญ่ได้แก่ การจัดสวัสดิภาพและความปลอดภัย การจัด

กิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการสอนซ่อมเสริม การจัดสวัสดิการและทุนเล่าเรียน ชาญชัย อินทรประวัติ (ชาญชัย อินทรประวัติ 2523 : 12) เสนอแนะว่ากิจกรรมที่ควรจัดในโรงเรียนได้แก่ การจัดให้มีสถานนักเรียน เพื่อเป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กิจกรรมกีฬา นาฏศิลป์ ทนตรี ส่งเสริมความสามารถพิเศษ การทำงานร่วมกันตามกระบวนการกลุ่ม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2520 : 11 - 14) ได้กล่าวว่าในการจัดกิจกรรมนักเรียนนั้นขอบเขตของการบริหารกิจการนักเรียนย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ระดับของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา สภาพทางสังคมและสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ พร้อมทั้งได้กำหนดขอบเขตของการบริหารกิจการนักเรียน 4 ประการคือ การกิจด้านสวัสดิการ การกิจด้านการควบคุม การกิจด้านกิจกรรมร่วมหลักสูตร การกิจด้านการสอน

จักรชัย อรรถนันท์ (จักรชัย อรรถนันท์ 2524 : 173) ได้กล่าวว่าโดยหลักสูตรทั่วไป การจัดกิจกรรมนักเรียนย่อมต้องสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและความต้องการของนักเรียน นอกนั้นยังจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา และพัฒนาการของเด็ก หลักการศึกษา หลักวิชาการจัดกิจกรรม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เอกลักษณ์และวัฒนธรรมไทยพร้อมทั้งคุณธรรม

งานบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษานั้น เฟเบอร์และเชียร์รอน (Faber and Chearron. 1970 : 213) ได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 7 ประเภทคือ การสร้าง และรักษาทะเบียนบัญชีนักเรียน การปฐมนิเทศนักเรียน การจัดบริการแนะแนว และให้คำปรึกษาหารือ การจัดการด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน การจัดดูแลเครื่องใช้ประจำตัวนักเรียน การจัดการกระบวนการตรวจสอบความเจริญเติบโตทางร่างกายของนักเรียน การจัดให้มีการปฏิบัติงานด้านความผิปกติของนักเรียน ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 217 - 269) สรุปว่าการบริหารด้านกิจการนักเรียนนั้น แบ่งออกเป็น 4 ประการคือ การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียนและบริการอื่น ๆ ที่จัดให้แก่นักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียน ควรเริ่มตั้งแต่ การจัดทำสำมะโนนักเรียน เพื่อทำนายปริมาณนักเรียน การรับนักเรียน การแบ่งกลุ่ม การเลื่อนชั้น และรายงานเกี่ยวกับ

นักเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน การจัดการต่าง ๆ

4. การบริหารงานอาคารสถานที่

การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน หมายถึงการรู้จักจัดหา รู้จักใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน และการรู้จักส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ (ธีรวิทย์ ฤทธิเดช 2521 : 15) และอาคารสถานที่นั้นยังรวมถึงตัวอาคารสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ภายในโรงเรียนทั้งหมด หลักสำคัญในการบริหารอาคารสถานที่ คือบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ การใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตลอดจนรู้จักตกแต่งบริเวณอาคารสถานที่ให้สวยงามกลมกลืนกัน (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 297 - 298)

อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าเรามุ่งหวังให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จำเป็นต้องจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี ถูกหลักวิชาเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด และให้ประหยัดที่สุดอีกด้วย สุวรรณ ปะวรรณจะ (สุวรรณ ปะวรรณจะ 2514 : 1) กล่าวว่า การที่จะใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนให้คุ้มค่านั้น ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี คือครูและสถานปนิทต้องร่วมมือกันในการออกแบบก่อสร้าง ผู้บริหารการศึกษาต้องจัดการเรื่องการเรียนการสอน และการบริหาร เพื่อที่จะให้ได้ใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ที่มีอยู่อย่างเต็มที่

เอลบริ และแมคเนลลี่ (Elsbry and McNally. 1967 : 349 - 368) กล่าวถึงงานบริหารอาคารสถานที่ในหน้าที่ของครูใหญ่ สรุปได้ 15 ประการคือ การสร้างและการจัดหาอาคารเพิ่มเติม การปรับปรุงซ่อมแซมตามวาระ การใช้สปีภายในห้องเรียน การเลือกใช้เครื่องใช้และเครื่องตกแต่งต่าง ๆ การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การจัดที่เข็ดมือและการทำความสะอาด การเดินตรวจอาคารสถานที่เป็นระยะ ๆ การจัดให้มีห้องเก็บของ สัมภาระ และอุปกรณ์ การจัดและดูแลห้องเรียน การจัดทำกระดานดำ การตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ต่าง ๆ การดูแลพื้นที่อาคาร การระบายอากาศ การดูแลสนามและบริเวณโรงเรียน

ส่วนสุมิตร คุณานุกร และคณะ (สุมิตร คุณานุกร และคณะ 2519 : 101) แบ่งงานบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนออกเป็น 4 ด้านคือ อาคารเรียน ห้องเรียน อาคารประกอบและอาคารพิเศษต่าง ๆ บริเวณโรงเรียน

การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษาเน้น วิทยุโณ สาร (วิทยุโณ สาร 2523 : 473) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารอาคารสถานที่มิได้ขึ้นอยู่กับว่า จะต้องของงบประมาณให้ไ้มาก ๆ จะต้องสร้างอาคารเรียนหรื ๓ หรือมีอุปกรณ์ราคาแพง ๓ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้จักคัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และพยายามใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า และเสนอว่าในการบริหารอาคารสถานที่ควรคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย คัดแปลงให้หลายอย่าง ขยายให้สะดวก บรรยากาตเหมือนบ้าน ทนทานต่อการใช้งาน บริการชุมชน สมบูรณ์

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าว พอจะสรุปขอบข่ายของการบริหารอาคารสถานที่ได้ดังนี้คือ ทำเลที่ตั้งโรงเรียน การแบ่งส่วนและการวางแผนผังโรงเรียน เนื้อที่บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน การจัดห้องเรียน การจัดห้องพิเศษต่าง ๆ อาคารประกอบ การจัดห้องน้ำห้องส้วม การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การดูแลรักษาอาคารสถานที่บริเวณโรงเรียน และถือว่าการบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นงานสำคัญส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ดังนั้นควรมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านนี้ใช้อย่างจึงเป็นสิ่งจำเป็น และโดยเฉพาะในด้านการรู้จักจัดหาให้ได้มา การรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน และการรู้จักส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดีและสนองความต้องการอย่างเพียงพอ

5. การบริหารงานธุรการ และการเงิน

งานธุรการและการเงิน เป็นงานบริหารเพื่ออำนวยความสะดวกหรือส่งเสริมให้ งานอื่นประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เป็นอันสำคัญ อันเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงาน การดูแลเกี่ยวกับการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนใช้ความพยายามในการทำงาน ได้อย่างสูงสุด เพื่อช่วยให้บรรลุตามจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้ (ก้าน หล้าคอม 2521 : 21) ซึ่งการบริหารงานด้านธุรการเป็นงานบริการที่มีความสำคัญเพราะเป็น

สื่อกลางหรือเป็นศูนย์รวมที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาอีกด้านหนึ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 กำหนดว่างานสารบรรณ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสาร เริ่มตั้งแต่การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย (วสันต์ ธีรานุรักษ์ 2526 : 1)

สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ (สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ 2524 : 100) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานธุรการว่า ได้แก่งานสารบรรณ ร่างหนังสือโต้ตอบ งานการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดหางบประมาณ การพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การให้คำแนะนำทางด้านความประพฤติของนักเรียนและครู วางแผนควบคุมปัญหาการขาดเรียน วิเคราะห์ปัญหาของนักเรียน ดูผลงานธุรการของครูประจำชั้น เช่น บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น สมุดประจำตัวนักเรียน จัดรวบรวมเอกสารให้เป็นปัจจุบัน เป็นต้น

สุวรรณ ชนะสงคราม (สุวรรณ ชนะสงคราม 2524 : 97) ได้ให้คำแนะนํเกี่ยวกับ ระเบียบงานธุรการที่ผู้บริหารควรรู้มีดังต่อไปนี้

1. การรักษาราชการแทน หมายถึง การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่งเป็นการชั่วคราว การรักษาราชการแทนเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515

2. การรักษาราชการในตำแหน่ง หมายถึง การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

3. การปฏิบัติราชการแทน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติหรือปฏิบัติราชการที่จะพึงปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่การงาน การมอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทน จะกระทำใ้ภายในขอบเขตของกฎหมาย ที่ให้อำนาจกระทำการในเรื่องนั้น ๆ ถึงแม้จะมอบหมายให้ผู้ใดปฏิบัติราชการแทนแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็มีอำนาจกระทำในเรื่องนั้น ๆ อยู่ และจะถอนการมอบอำนาจเมื่อใดก็ได้ การลงนามในเอกสารต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติราชการแทนจะต้องระบุการ

กระทำในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทน

การบริหารงานการเงินของโรงเรียน เป็นงานบริหารที่มีความสำคัญ มีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้ กระทบกระเทือนต่อทั้งโรงเรียนและผู้บริหารเอง เพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกชนิด กิติมา ปรีดีติลล (กิติมา ปรีดีติลล 2522 : 18 - 19) ได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานการเงินของโรงเรียนว่าประกอบด้วยงานเกี่ยวกับการวางแผนการเงินของโรงเรียน งานเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม งานเกี่ยวกับการควบคุม งานเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยการเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งเช่นเดียวกับ อีสท์แมน และคนอื่น ๆ (Eastman. 1971 : 43 - 45) ว่าการจัดทำงบประมาณการเงินเป็นเครื่องมือในการบริหารที่เกี่ยวกับการวางแผน หรือการกำหนดแผนงานที่วางไว้นั้นจะต้องใช้จ่ายเท่าใด การจัดทำงบประมาณการเงินจะทำให้แน่ใจว่าต้องดำเนินไปตามแผน

บรรจง ชูสกุลชาติ (บรรจง ชูสกุลชาติ 2523 : 574) ให้ทัศนะไว้ว่างานธุรการนั้นถือหลักว่า จะเก็บก็ง่าย จะหายก็รู้ จะตูกี่งามตา ไม่มีใครมาช่วยเงิน ดังนั้นการร่าง การพิมพ์และสอดใส่เนื้อหาสาระจะต้องชัดเจนจะแจ้ง กระตือรือร้น เรียบร้อย รวดเร็วและถูกต้อง จะต้องมองถึงพื้นฐาน ถือหลักกฎหมาย ระเบียนคำสั่ง และข้อบังคับของทางราชการ หากขาดพื้นฐานดังกล่าวก็เท่ากับทำงานแบบไม่มีหลักในเรื่องหนังสือราชการ และหากขาดพื้นฐานดังกล่าวแล้วก็ไม่เรียกว่า ทำราชการ แต่เรียกว่าทำงานส่วนตัว

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องมีความรู้ในเรื่องงานธุรการการเงิน ซึ่งสาระสำคัญอันประกอบด้วย งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานอื่น ๆ ของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึงกระบวนการในการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การจัดบุคลากร และเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชนเพื่อร่วมกัน

พัฒนาชุมชนและโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โรงเรียนจึงอยู่ในฐานะที่จะต้องประสานงานระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดผลสมบูรณฺ์ต่อชุมชน โรงเรียนและชุมชนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคน เพื่อให้ไปดำรงชีวิตในชุมชน จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยชุมชนช่วยในการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนจะต้องสร้างข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประชาชนได้ทราบโดยไม่มีการปิดบัง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (วิจิตร วรุตบางกูร 2520 : 66) ดังนั้นโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่จะแยกออกจากกันไม่ได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน และสุพิชญา อีระกุล (สุพิชญา อีระกุล 2522 : 54 - 59) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะต้องศึกษาชุมชนโดยละเอียด จัดรายการประชาสัมพันธ์ต่อชุมชน ออกเยี่ยมโดยคณะครูสม่ำเสมอ จัดให้มีการศึกษาของชุมชน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้บริการแก่ชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2524 : 164) ให้ความเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนควรเน้นในรูปของเทคนิค วิธีการที่จะนำชุมชนมามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน จัดบริการต่อชุมชนตามโอกาสอันสมควร ร่วมพิธีกรรมของท้องถิ่น ทั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี พิธีการ สุขอนามัย การรับแจ้งและการพักผ่อนหย่อนใจตลอดจนประกอบอาชีพของชุมชน ส่วนฉัตรชัย อรรถนันท์ (ฉัตรชัย อรรถนันท์ 2524 : 222) ได้กล่าวว่า งานที่สำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ควรมี 2 ด้านคือ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนและการก่อตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจำเป็นต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์เข้าช่วย และนิพนธ์ กินาวงศ์ 2523 : 78) ได้เสนอแนวคิดถึงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า อาจทำได้โดยการออกข่าวสารประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นประจำ การจัดนิทรรศการในโรงเรียนที่ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดโครงการเยี่ยมเยียนนักเรียนตามบ้าน

การส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมนักเรียนเก่า สมาคมครูผู้ปกครอง การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น

เมธี ปิณฑานนท์ (เมธี ปิณฑานนท์ 2525 : 267 - 268) ได้สรุปตัวอย่างกิจกรรมที่โรงเรียนใช้กันมาก และได้ผลดีในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ได้แก่ การแข่งขันและการประกวด การแสดงต่าง ๆ จัดทำวารสารของนักเรียนหรือของโรงเรียน โดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมาชม หรือแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การจัดตั้งชุมชนหรือสโมสรต่าง ๆ สถานักเรียน เป็นการฝึกทักษะให้กับนักเรียน แต่ต้องมีครูเป็นที่ปรึกษา โรงเรียนควรจัดการประชุมนักเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง และให้ผู้ปกครองมาร่วมให้ความรู้ การทัศนอาหรหรือการทัศนศึกษา โรงเรียนควรจัดเป็นครั้งคราวอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้ให้นักเรียนได้สัมผัสของจริง สภาพจริงและทำให้ครูกับนักเรียนเป็นกันเองใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสรู้จักโรงเรียน โรงเรียนควรจัดพิธีแจกประกาศนียบัตรให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา จัดให้มีขึ้นทุก ๆ ปี รวมทั้งการแจกรางวัลแก่นักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี

สรุปได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องกระทำต่อเนื่องกันโดยตลอดเวลา และดำเนินการไปด้วยความบริสุทธิ์ใจอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้เพราะโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องเป็นผู้นำและผู้ตามของสังคม และจะดำเนินการไปได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่เป็นสำคัญ

อาจสรุปได้ว่า ภารกิจที่ห้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานั้นมีหลายด้านเกี่ยวข้องกับทั้งกิจกรรมภายใน และภายนอกองค์กร ผู้บริหารจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรม การที่ผู้บริหารการศึกษาจะบริหารงาน ได้ตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องปฏิบัติงานในภารกิจ 6 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พฤติกรรมของการบริหารดังกล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาควรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการปรับปรุงคุณภาพทางการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม ก่อนเริ่มดำเนินงานจำเป็นต้องมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารว่าเป็นอย่างไร เพื่อช่วยให้

การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1. ใช้มาตราส่วนเทียบ (Rating Scale) หรือมาตราส่วน ประมาณค่า เครื่องมือแบบนี้ จะกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจะประเมิน แล้วมีส่วนเทียบไว้ให้ผู้ประเมินพิจารณา มาตราส่วนเทียบอาจจะเป็นตัวเลขตั้งแต่ 6 (มากที่สุด) ลงไปถึง 0 (น้อยที่สุด) หรือจะเป็นตัวอักษรก็ได้ แต่จะเป็นมาตราส่วนอะไร มีความหมายอย่างไร ก็จะต้องระบุไว้ให้ชัดเจนในการประเมินแต่ละครั้ง
2. ใช้แบบตรวจรายการ (Check list) เป็นการกำหนดรายการระบุคุณสมบัติที่ต้องการตรวจสอบ ผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายให้ตรงกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะหรือผลงานของผู้ที่ได้รับการประเมินลงในตาราง
3. ใช้การพิจารณานับที่พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะบันทึกพฤติกรรมสำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารได้กระทำไป โดยเฉพาะตัวอย่างของความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานเพื่อนำมาประมวลกันเข้า เพื่อสรุปรวมย่อออกมาเป็นผลงานของผู้บริหารอีกครั้งหนึ่ง
4. การเปรียบเทียบรายบุคคล วิธีการนี้ เป็นการเปรียบเทียบเมื่อต้องการทราบว่าในกลุ่มนั้นใครจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการเด่นที่สุด การเปรียบเทียบหาคนเด่นที่สุดในกลุ่มคนนั้นอาจจะใช้วิธีการเปรียบเทียบทีละคู่ เพราะจะเป็นการลำบากอย่างยิ่งที่จะมองเห็นคนที่เด่นที่สุดได้จากการมองครั้งเดียว จึงต้องเปรียบเทียบทีละคู่ ซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจ
5. การใช้วิธีการที่ไม่เปิดเผยเพื่อดูผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
6. ดูจากผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ไปปรากฏแก่ครู หรือปฏิบัติจากครู เช่น ครูสนใจและกระตือรือร้นที่จะร่วมมือกับผู้บริหารคนนั้นเพียงไร ผู้บริหารคนนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือจากครูเพียงไร ผลการสอนของครูเป็นอย่างไร
7. การให้ประเมินตัวเอง ทำได้โดยสร้างแบบฟอร์มให้ผู้บริหารพิจารณาให้คะแนนตัวเอง แล้วเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของครู หากคนเราสามารถตัดอคติที่

เข้ากับตัวเองได้แล้ว วิธีนี้น่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะตัวเองย่อมจะเข้าใจว่า งานที่ได้กระทำไปแล้วนั้นบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการเพียงไร (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 97 - 98)

โดยสรุปวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่กล่าวมา วิธีที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งสามารถศึกษาได้ถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริง คือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งนี้เพราะ เครื่องมือแบบนี้จะกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน แล้วมีส่วนเทียบไว้ให้พิจารณาได้อย่างละเอียดชัดเจน และเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ มาสวัสดี (2518) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบสอบถามกับครู ครูใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา สังกัดเทศบาล รวมทั้งสิ้น 347 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงปรารถนาที่ครูส่วนมากเห็นว่ามีค่าสำคัญอยู่ 10 อันดับคือ

1. ในการปกครองบังคับบัญชา มีหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา

อุเบกขา

2. มีความรู้ความสามารถในการบริหารกิจการโรงเรียน
3. มีความยุติธรรม
4. ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ใจคอหนักแน่น มีอารมณ์มั่นคง
6. มีความประพฤติดี ยึดเป็นแบบอย่างได้
7. มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวและกล้าตัดสินใจ
8. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี
9. มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง
10. แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะและสะอาดเรียบร้อย

จากการวิจัยของ อันันต์ มาสวัสดี ได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกการ์ต (Eckhardt. 1978) หลายประการ เช่น ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ และผลการทดสอบสมมุติฐานปรากฏว่า สังเกต เพศ วิทยุณี ฤณวุฒิ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบในหน่วยงานของครู ไม่พบความแตกต่าง

วิรัตน์ ศิริบุรณ (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่ในเขตการศึกษา 11" โดยใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังเกตกรรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2517 รวมทั้งสิ้น 283 คน พบว่าสมรรถภาพในการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาด้านบุคลากร ด้านธุรการและกิจการนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานด้านวิชาการและความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ จากการเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารของครูใหญ่ที่มีอายุ ประสิทธิภาพต่างกันพบว่า ครูใหญ่ที่มีสมรรถภาพในการบริหารไม่แตกต่างกัน

รุ่งศักดิ์ บ้องกงลาด (2519) ได้วิจัยเรื่อง "การประเมินสมรรถภาพของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11" โดยประเมินตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่มีความสัมพันธ์กับศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด นายอำเภอ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 11 จำนวน 193 คน พบว่า สมรรถภาพการบริหารการศึกษาของศึกษาธิการอำเภอ มี 2 ระดับคือ ระดับสูงและระดับปานกลาง สมรรถภาพการบริหารด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากร สูงกว่าทุกด้านและเกือบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านวิชาการนั้นอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำกว่าทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารของศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิ อายุ ประสิทธิภาพ ต่างกัน พบว่าศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิ อายุ ประสิทธิภาพแตกต่างกัน มีสมรรถภาพทางการบริหารไม่แตกต่างกัน

สนาน ลิปป์เสวตกุล (2523) ได้วิจัยเรื่อง "สมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา" โดยใช้แบบ

สอบถามกับครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 362 คน พบว่าการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการการเงินและบริการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานที่ครูใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ การจัดการส่งเสริมทางวิชาการให้ครูได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมครูให้ศึกษาต่อเมื่อมีโอกาส ให้ครูกวัดกันและเอาใจใส่ในความประพฤติของนักเรียน ให้ครูได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินเดือน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนตามความจำเป็นในโอกาสอันสมควร ส่วนผลการปฏิบัติที่เป็นอันดับ 1 คือ จัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปเป็นปกติ ครูมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมสร้างควมมีน้ำใจนักกีฬาให้นักเรียน การติดต่อค้นหาเกี่ยวกับเรื่องของครูและนักเรียนดำเนินการได้รวดเร็ว ผู้มาติดต่อได้รับความสะดวกและพอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการปฏิบัติงานของครูใหญ่ เรื่องออกตรวจชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนของครูให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ มีการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน มีการจัดเก็บเอกสารทางราชการแบ่งเป็นหมวดหมู่สะดวกแก่การเก็บการใช้ มีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนต้อนรับผู้มาติดต่อและบริการ ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน ประสิทธิภาพต่างกัน พบว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำมีปัญหาเรื่องครูไม่สนใจในการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน โรงเรียนขาดบุคลากรในด้านการทำทะเบียน บัญชี สถิติและรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนและไม่สามารถสำรวจนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เพราะหลักฐานเกี่ยวกับตัวนักเรียนบกพร่อง โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านการเงินของโรงเรียนระเบียบข้อบังคับของทางราชการบางประการเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำ และครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมาก มีปัญหาเรื่องโรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุครูตามที่ต้องการและไม่มีส่วนในการคัดเลือกมากกว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวิศ หกสุวรรณ (2527) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร" โดยใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่าจำนวน 82 ข้อ กับผู้บริหารโรงเรียน กรรมการศึกษาของโรงเรียน ครูและผู้ปกครองจำนวนทั้งสิ้น 427 คน พบว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์มาก ด้านการบริหารอาคารสถานที่ การบริหารกิจการนักเรียน และการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กรรมการศึกษาโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารกิจการนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารอาคารสถานที่และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน กรรมการศึกษาโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารอาคารสถานที่ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน

ฮาร์โรลด์สัน (Haroldson. 1975) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาสมรรถภาพและหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา" ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลมาจากสถานศึกษา 6 แห่งที่มีการเคลื่อนไหวทางด้านสมรรถภาพในการบริหารการศึกษา และศึกษารายกรณีโดยใช้รูปภาพกับอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 20 คน โดยนำข้อมูลทั้ง 2 มาเปรียบเทียบกันอยู่ตลอดเวลา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพทางด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมาก ทักษะอันนี้เป็นสิ่งจำเป็นในทุกขอบเขตหน้าที่และไม่ว่าจะแยกออกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ก็จำเป็นที่จะต้องมีความสามารถหรือสมรรถภาพที่จะเป็นผู้ทำให้การเรียนการสอนเกิดความคล่องตัว ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปรับปรุงตนเอง มีความสามารถในการบริหารและเป็นแบบอย่างสำหรับการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กในโรงเรียน รู้จักกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องทำ

สปาร์คส์ (Sparks. 1960) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเป็นครูใหญ่ของโรงเรียนในมลรัฐเคนตักกี" ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่โรงเรียนมัธยมในมลรัฐเคนตักกี จำนวน 543 คน และศึกษาจากแฟ้มเอกสารของกรม

การศึกษาแห่งรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากที่สุดตามลำดับดังนี้คือ การนิเทศการสอน การแนะแนว การประชาสัมพันธ์ การศึกษาทางวิชาการต่าง ๆ งานธุรการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การควบคุมระเบียบวินัยและการสอน ส่วนความเข้าใจในการบริหารงานของครูใหญ่ไม่ได้ขึ้นกับห้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ แต่จะขึ้นกับขนาดของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใหญ่จะมีความเข้าใจในการบริหารงานดีกว่าครูใหญ่โรงเรียนเล็ก

สมิท (Smith. 1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผลของครูใหญ่" ด้วยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากข้อความจำนวน 26 ข้อความเพื่อหาพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานเกิดประสิทธิผลนั้น ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่กระตือรือร้นระหว่างบ้านกับโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทางด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นตนเองขึ้นในบรรยากาศของโรงเรียน อุปการะผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องและยุติธรรมเท่าที่จะทำได้ พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตน ทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีเยี่ยมกับชุมชน เป็นผู้นำในทางวิชาการ แสดงความสามารถในทางการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีและมีวินัย มีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน

คอลลินส์ (Collins. 1975) ได้ทำการวิจัย "องค์ประกอบของความสามารถทางการบริหารตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์แห่งมลรัฐเทนเนสซี (Tennessee)" โดยใช้วิธีการแจกจ่ายเทคนิค ในการรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร จำนวน 27 คน ผลปรากฏว่าสิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีระหว่าง 3 - 5 ปีต่อไปในอนาคต เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะกรรมการของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน การเงิน การวางแผน หลักสูตร การประเมินผลในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคลากร มนุษยสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียนและอื่น ๆ

โดยสรุปครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการบริหารโรงเรียน เพราะเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของกระบวนการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารงานในขอบข่ายของภารกิจทั้งหกด้าน อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในงานบริหารทุกงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ (2518) กับรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (2519) ได้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในงานบริหารบุคคลในอันดับสูงสุด การบริหารงานวิชาการอยู่ในอันดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยของ สปราร์ก (1960) ครูใหญ่ให้ความสำคัญในงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวพิศ หกสุวรรณ (2527) ที่ว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีภาวะผู้นำในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สิ่งที่น่าสนใจอยู่เสมอคือ พฤติกรรมการบริหารงานที่อยู่ในขอบข่ายของภารกิจที่สำคัญ อันได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลโดยทั่วไปการกระจายงาน การสร้างขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้เข้าประสงฆ์ที่ตั้งไว้ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิ อายุ ประสบการณ์ แตกต่างกัน พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีสมรรถภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกันที่ผลการวิจัยของ อนันต์ มาสวัสดิ์ (2518) ก็พบว่าครูใหญ่ที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มี เพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยของ สนั่น ลิขิตเสวตกุล (2523) พบว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิ ประสบการณ์สูง มีสมรรถภาพทางการบริหารสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิ ประสบการณ์ต่ำกว่า และการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันนี้ ตัวแปรที่จะนำมาพิจารณาที่สำคัญ ๆ คือ วุฒิ อายุ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและความเหมาะสมโดยประเมินจากบุคลิกลักษณะทั่วไป จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี
4. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 อำเภอแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร วิธีการศึกษาพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากครู อาจารย์ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 111 คน ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครใน 3 อำเภอคือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะหุ้มแค้น อำเภอบ้านแพ้ว

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสุ่มส่วนของเครจี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ในการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Number Table) ได้ผู้บริหารจำนวน 100 คน แสดงผลในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร
เมืองสมุทรสาคร	60	60	52	52
กะหุ้มแค้น	21	21	20	20
บ้านแพ้ว	30	30	28	28
รวม	111	111	100	100

ผู้ประเมินพฤติกรรม ได้แก่

ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 100 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนเดียวกันที่ผู้บริหารได้ การสุ่มครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เพศ และกลุ่มอายุ เป็นเกณฑ์การแบ่งชั้น โดยชั้นที่ 1 แบ่งครูในแต่ละโรงเรียนเป็น 2 กลุ่มตามเพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง ชั้นที่ 2 แบ่งครูในแต่ละเพศเป็น 2 กลุ่มตามอายุคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีและกลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม สุ่มครูมากลุ่มละ 1 คน จะได้ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นชาย โรงเรียนละ 2 คน และหญิงโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นครูผู้ประเมินโรงเรียนละ 4 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูผู้ประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารจำแนกตามเพศและอายุ

เพศ	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุสูงกว่า 30 ปี	รวม
ชาย	100	100	200
หญิง	100	100	200
รวม	200	200	400

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีหลักการของแบบสอบถาม "บุคลิกภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1" ของสุพิชญ์ ไพฑูรย์ (สุพิชญ์ ไพฑูรย์ 2526 : ภาคผนวก) "การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร" ของ สุวพิศ หกสุวรรณ

(สุวิศ หกสุวรรณ 2527 : ภาคผนวก) "ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร" ของสุกชัย เล็กวงษ์
(สุกชัย เล็กวงษ์ 2526 : ภาคผนวก) "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์" ของทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : ภาคผนวก) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ปี 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร

ชุดที่ 2 สำหรับครู

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารคือ ข้อมูลส่วนตัวมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน 5 รายการ

แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับครูซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 3 รายการ

ตอนที่ 2 แบบศึกษาพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 คำคือ มากที่สุด มาก ก่อนข้างมาก ก่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด จำนวน 123 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ จำนวน 22 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1 - 22

ด้านที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน 23 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 23 - 45

ด้านที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน จำนวน 25 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 46 - 70

ด้านที่ 4 พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ จำนวน 18 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 71 - 88

ด้านที่ 5 พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน จำนวน 16 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 89 - 104

ด้านที่ 6 พฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำนวน 19 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 105 - 123

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ดีและถูกต้องจาก ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 133 - 137) เชิดศักดิ์ โฆวาสันธุ์ (เชิดศักดิ์ โฆวาสันธุ์ 2523 : 65 - 70) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 2. ศึกษาหน้าที่และขอบข่ายในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในงานทั้ง 6 ด้าน จากหนังสือวารสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 3. สัมภาษณ์จากบุคคลที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ
 4. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมงานทั้ง 6 ด้าน โดยยึดแบบสอบถาม "บุคลิกภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1" ของสุพิชญ์ ไพฑูรย์ (สุพิชญ์ ไพฑูรย์ 2526 : ภาคผนวก) "การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร" ของสุวิทย์ หกสุวรรณ (สุวิทย์ หกสุวรรณ 2527 : ภาคผนวก) "ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร" ของสุกัญญา เล็กวงษ์ (สุกัญญา เล็กวงษ์ 2526 : ภาคผนวก) "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์" ของทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : ภาคผนวก) เป็นแนวทางในการเขียนแบบสอบถาม
 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อบ่งชี้เนื้อหาวิชาทั้งหมดให้บัณฑิตปริญญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษา ปี 2 จำนวน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 คนรวม 17 คน เป็นผู้พิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้เกณฑ์การยอมรับ 2 ใน 3
- ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีติลลิก หัวหน้าภาควิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5.2 นายอาทิตย์ อีรานูตร์ ศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
ศึกษาแห่งชาติ

5.3 นายทวี อารีพันธุ์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

5.4 นายพัทตร์ ศรีนิเวศน์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

5.5 นายทองหล่อ สุวรรณชาติ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดสมุทรสาคร

5.6 นายปริญญา เน้นเยี่ยม หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว

5.7 นายสุรศักดิ์ สุ่มกล้า อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านดอนไผ่ (อุดม - สอวงค์
อุบลสุวรรณ)

6. นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) โดยกลุ่มแจกให้กับครูโรงเรียน
วัดหลักสี่ราษฎร์สโมสร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ครูโรงเรียนวัด
ประสาธสิทธิ์ดอนไผ่ และโรงเรียนวัดอุบลวรรณาราม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ราชบุรี ที่มีใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 100 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่า
ความเชื่อมั่น

6.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามโดย
ใช้เทคนิคแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25% คำนวณหาค่าที่ (t-test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}} \quad \begin{array}{l} \text{(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ} \\ \text{2524 : 187)} \end{array}$$

เมื่อ t แทน อำนาจจำแนกของข้อสอบ

$\bar{X}_H$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

เมื่อ S_L^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N_H แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

N_L แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงตั้งแต่ 2.0068 ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ขึ้นไป
ตารางการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อปรากฏในภาคผนวกหน้า 140

6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

โดยใช้สูตร

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

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171)

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือที่วัด

จากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน และรวมทั้งฉบับได้ผลดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ = 0.954

ด้านการบริหารงานบุคคล = 0.972

ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน = 0.938

ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ = 0.948

ด้านการบริหารงานธุรการและการเงิน = 0.930

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน = 0.927

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.986

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรม

มากที่สุด	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นมากที่สุดหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นโดยสม่ำเสมอ หรือประมาณมากกว่าร้อยละ 75 ในการปฏิบัติงาน
มาก	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นมากหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นบ่อยครั้ง หรือประมาณ ร้อยละ 61 - 75 ในการปฏิบัติงาน
ค่อนข้างมาก	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นค่อนข้างมาก หรือประมาณ ร้อยละ 46 - 60 ในการปฏิบัติงาน
ค่อนข้างน้อย	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นค่อนข้างน้อย หรือประมาณ ร้อยละ 31 - 45 ในการปฏิบัติงาน
น้อย	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นน้อยครั้ง หรือประมาณ ร้อยละ 16 - 30 ในการปฏิบัติงาน
น้อยที่สุด	หมายถึงผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นน้อยครั้งที่สุด หรือประมาณ ต่ำกว่าร้อยละ 16 ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามตอนที่ 2 มีตัวเลือกข้อละ 6 อันคือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนมีดังนี้

อันดับ	คะแนน	ความหมาย
มากที่สุด	5	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับมากที่สุด
มาก	4	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับมาก
ค่อนข้างมาก	3	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับค่อนข้างมาก

อันดับ	คะแนน	ความหมาย
ค่อนข้างน้อย	2	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับค่อนข้างน้อย
น้อย	1	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับน้อย
น้อยที่สุด	0	ครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมต่อข้อคำถาม ข้อนั้นในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอล้างชื่อแนะนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขออนุญาตและขอให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถาม หนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือพร้อมซองเปล่า จิตสแตมป์ จ่าหน้าของถึงผู้วิจัยไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และด้วยตัวผู้วิจัยเอง
3. ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามคืนใน 20 วัน
4. แบบสอบถามใดที่ผู้วิจัยไม่ได้รับ จะออกติดตามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

1. แบบสอบถามส่งไปทั้งหมด เป็นแบบสอบถามของผู้บริหาร 100 ฉบับ และแบบสอบถามของครู 400 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 500 ฉบับ ได้รับคืน 492 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามของผู้บริหาร 100 ฉบับ และแบบสอบถามของครู 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.40 ในจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนนั้น ปรากฏว่า มีแบบสอบถามที่มีคำตอบไม่สมบูรณ์ 8 ฉบับ ฉะนั้นจึงเหลือแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 484 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.80 ทั้งรายละเอียดในตาราง

ตาราง 3 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

อำเภอ	แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด		แบบสอบถามที่ได้รับคืน		แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	
	(ฉบับ)		(ฉบับ)		(ฉบับ)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เมืองสมุทรสาคร	52	208	52	204	52	200
กระทุ่มแบน	20	80	20	76	20	74
บ้านแพ้ว	28	112	28	112	28	110
รวม	100	400	100	392	100	384

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 484 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารในงานบริหาร 6 ด้าน ซึ่งเป็นการประเมินจากความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารในโรงเรียนของตน ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ความคิดเห็นของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนที่มีต่อผู้บริหารของตนในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อใช้เป็นคะแนนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละคนจากการประเมินของครูผู้สอน จากนั้นจึงหาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร 100 คน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้กับแนวทางการกำหนดระดับมาตราส่วนของลิเคิร์ต (Best. 1977 : 169 - 175) เพื่อประเมินว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับใด ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งระดับการประเมินเป็น 5 ระดับคือ

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สูตรในการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 47})$$

- เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- N แทน จำนวนคนกลุ่มตัวอย่าง

2. หาคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม
เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้สูตรในการคำนวณ คือ

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 64})$$

- เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
- $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
- N แทน จำนวนคนกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample) ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 3 โดยใช้สถิติค่าที (t - test) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของคะแนนของพฤติกรรมแต่ละด้าน และรวมทั้ง 6 ด้านของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองก่อนการเลือกใช้สถิติค่าที (t - test) ดังนี้

การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่ม เมื่อ s_1^2 มีค่ามากกว่า s_2^2 ใช้สูตร

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

เมื่อ F แทน ค่า F-test (F-test for Homogeneity of Variances)

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

แต่ถ้า s_2^2 มีค่ามากกว่า s_1^2 ใช้สูตร

$$F = \frac{s_2^2}{s_1^2}$$

โดยมี $df_1 = n_1 - 1$, $df_2 = n_2 - 1$ (Ferguson. 1976 : 165)

ถ้าผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผู้วิจัยจะคำนวณสถิติค่าที (t - test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) s_1^2 + (n_2 - 1) s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

(Ferguson. 1976 : 152)

โดยมี $df = n_1 + n_2 - 2$

ถ้าผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะคำนวณ
สถิติค่าที่ (t - test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 152})$$

$$\text{โดยมี } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่จะพิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

5. การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของ
ครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามสมมติฐาน
ข้อที่ 4 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_D}{MS_W} \quad (\text{ถ้าน สายยศ และอังคณา สายยศ} \\ 2524 : 108)$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_D แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

$$S = \sqrt{(k-1) F_{\alpha, v_1, v_2}} \sqrt{MS_{error} \left[\sum_{j=1}^k \frac{(c_j)^2}{n_j} \right]}$$

(Kirk. 1968 : 91)

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤต

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

c แทน ค่า Contrast ของค่าเฉลี่ยที่นำมาเปรียบเทียบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

F_{α, v_1, v_2} แทน ค่าวิกฤตของการแจกแจง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป SPSSX (Statistical Package for the Social Sciences
Version X) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
X^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน (Variance)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ แบ่งเป็นสองตอนคือ

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ตามลักษณะงานการบริหารโรงเรียนหกด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การแปลความหมาย ได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาขอบเขตของคะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตามแนวการกำหนดระดับมาตราส่วนของลิเกิร์ต (Best. 1977 : 169 - 175) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน ได้ผลแสดงในตารางที่ 4 - 10

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการบริหารงานวิชาการ	3.640	.894
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.440	.935
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอ	3.450	.925
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมหรือนิเทศให้เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำแผนการเรียนการสอน	2.970	1.000
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำรา เอกสาร สำหรับให้ครู อาจารย์ ค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาที่สอน	3.010	1.020
6. ผู้บริหารโรงเรียนเชิญวิทยากรสาธิตการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน	2.210	1.365
7. ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดหรือมุมหนังสือของโรงเรียน	3.210	1.358
8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	3.670	.975
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมปรึกษาในสายวิชาต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน	3.190	1.107
10. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาที่สอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการ	3.350	.947
11. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมตามมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ทางวิชาการของนักเรียน	3.160	.972

ตาราง 4. (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
12. ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน	3.410	.965
13. ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสอนตามหลักสูตร	2.910	1.045
14. ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาตามหลักสูตร	3.050	1.029
15. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต และการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนโดยใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น	3.210	.976
16. ผู้บริหารโรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียน ให้ผู้ปกครองทราบอยู่เสมอ	3.440	.978
17. ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะมาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ	2.820	1.048
18. ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากครู อาจารย์มาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ	3.060	.930
19. ผู้บริหารโรงเรียนสนใจและติดตามผลการเรียนการสอนสม่ำเสมอ	3.370	.906
20. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการควบคุมการเข้าเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.330	.985
21. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเป็นปกติแก่ครู อาจารย์ที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่น	3.260	1.107
22. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครู โดยให้การนิเทศ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.170	1.129
รวมเฉลี่ย	3.197	.800

จากตาราง 4 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการบริหารงานวิชาการ (ข้อ 1), การจัดดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ (ข้อ 8) และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการเชิญวิทยากรสาธิตการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน (ข้อ 6) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการเชิญวิทยากรสาธิตการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน (ข้อ 6) การปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดหรือมุมหนังสือของโรงเรียน (ข้อ 7) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการบริหารงานวิชาการ (ข้อ 1) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 6 , ข้อที่ 7 ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 1 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 5 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้คณะครูเข้าใจ	3.770	.962
2. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเมื่อมีโอกาส	4.110	.866
3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและเลื่อนวิทยฐานะอยู่เสมอ	3.950	.833
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู อาจารย์ แสดงความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน	3.790	.988

ตาราง 5.(ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	X	S
5. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์	3.430	1.037
6. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.370	1.031
7. ผู้บริหารตักเตือนและแนะนำด้วยความปรารถนาดี เมื่อครูอาจารย์ปฏิบัติงานผิดพลาด หรือบกพร่องในหน้าที่	3.750	1.067
8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครูอาจารย์	3.480	1.114
9. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู อาจารย์ได้แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนถนัด	3.510	1.020
10. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.550	.936
11. ผู้บริหารโรงเรียนชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์	3.310	.971
12. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ครู อาจารย์ ได้เข้าใจถึงโครงสร้างในการบริหารตลอดจนสายการบังคับบัญชาตามอำนาจและหน้าที่ในโรงเรียน	3.500	1.010
13. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูอาจารย์อย่างมีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของครู อาจารย์	3.650	.978
14. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	3.400	.899

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
15. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับตนเองและให้เกียรติกับครู อาจารย์	3.810	1.002
16. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาการขอโอน ขอย้าย ของครูอาจารย์ ในโรงเรียนด้วยความเห็นอกเห็นใจ	3.770	.962
17. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่พึ่งของครู อาจารย์ได้เมื่อเกิดปัญหา	3.570	1.094
18. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.120	1.183
19. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมที่ครู อาจารย์ จัดขึ้น	3.530	1.105
20. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของครู	3.740	1.001
21. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลงานที่มอบหมายและให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.460	.968
22. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู อาจารย์	3.210	1.217
23. ผู้บริหารโรงเรียนได้ถามลารทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.540	1.058
รวมเฉลี่ย	3.579	.800

จากตาราง 5 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้คณะครูเข้าใจ (ข้อ 1) การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเมื่อมีโอกาส (ข้อ 2)

การส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและเลื่อนวิทยฐานะอยู่เสมอ (ข้อ 3) การให้โอกาสครู อาจารย์ แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน (ข้อ 4) การคัดค้านและแนะนำด้วยความปรารถนาดี เมื่อครูอาจารย์ปฏิบัติงานผิดพลาดหรือบกพร่องในหน้าที่ (ข้อ 7) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนถนัด (ข้อ 9) การพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน (ข้อ 10) การชี้แจงให้ครูอาจารย์ ได้เข้าใจถึงโครงสร้างในการบริหาร ตลอดจนสายการบังคับบัญชาตามอำนาจและหน้าที่ในโรงเรียน (ข้อ 12) การมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ อย่างมีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของครูอาจารย์ (ข้อ 13) การให้ความเป็นกันเองและให้เกียรติกับครู อาจารย์ (ข้อ 15) การพิจารณาการขอโอน ขอย้าย ของครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วยความเห็นอกเห็นใจ (ข้อ 16) การเป็นที่พึ่งของครู อาจารย์ได้เมื่อเกิดปัญหา (ข้อ 17) การให้ความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมที่ครู อาจารย์ จัดขึ้น (ข้อ 19) การส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของครู (ข้อ 20) การไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา (ข้อ 23) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร-โรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูอาจารย์ (ข้อ 22) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและเลื่อนวิทยฐานะอยู่เสมอ (ข้อ 3) การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเมื่อมีโอกาส (ข้อ 2) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน (ข้อ 14) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 22 ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 3 ข้อที่ 2, ข้อที่ 14 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสำรวจเด็กในเกณฑ์และแจ้งให้ผู้ปกครอง ส่งเด็กเข้าเรียนทั่วถึงทุกปี	3.980	1.015
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามเด็กในเกณฑ์ที่ไม่เข้าเรียนและแก้ปัญหา เรื่องนี้ได้ดี	3.220	1.001
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศนักเรียนใหม่	2.770	1.213
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองของนักเรียน	2.570	1.157
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสภาพการป้องกันโรคติดต่อและ มีการปฐมพยาบาลให้แก่เด็กนักเรียน	3.360	.969
6. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน	3.330	1.295
7. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีมาตรการในการควบคุมด้านปริมาณ คุณภาพ ความสะอาดและราคาในการจัดโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน	3.380	1.042
8. ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของ นักเรียน	3.470	.1352
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการ เพื่อหาทุนช่วยเหลือเด็กที่ตั้งใจเรียน แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์	2.700	1.732
10. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน	2.450	1.559
11. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนปกครองตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตย โดยเลือกตั้งหัวหน้าชั้น หรือกรรมการนักเรียน	2.900	1.823
12. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน	2.540	1.817

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
13. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดทำจุลสารเกี่ยวกับกิจกรรมของนักเรียน	1.620	1.441
14. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการสหกรณ์นักเรียนภายในโรงเรียน	2.200	1.764
15. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีบริการแนะแนวภายในโรงเรียน	1.830	1.505
16. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีพระสงฆ์อบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นักเรียนทุกสัปดาห์	1.770	1.434
17. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษ	2.360	1.592
18. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรวบรวมประวัติและสถิติเกี่ยวกับนักเรียน เช่น การทำผิควินัยหรือความประพฤติเฉพาะเกี่ยวกับเด็กเพื่อนำมาเป็น ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขและให้ความช่วยเหลือ	1.820	1.373
19. ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	2.940	1.825
20. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำระเบียบสะสมนักเรียนอย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	2.350	1.623
21. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจแก่นักเรียน	2.280	1.525
22. ผู้บริหารโรงเรียนจัดการลงโทษแก่นักเรียนที่กระทำผิดเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	2.550	1.635

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
23. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น จัดกองลูกเสือหรือยุวกาชาด บริการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนและชุมชน เพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เด็กกระทำความดี	2.280	1.706
24. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจใส่และหามาตรการรักษาความปลอดภัยในการเดินทางมาเรียนของนักเรียน	2.820	1.731
25. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนด้วยความเอาใจใส่	2.720	1.724
รวมเฉลี่ย	2.648	1.146

จากตาราง 6 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการจัดให้มีการสำรวจเด็กในเกณฑ์ และแจ้งให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียนทั่วถึงทุกปี (ข้อ 1) และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการจัดบริการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน (ข้อ 10) การสนับสนุนการจัดทำจุลสารเกี่ยวกับกิจกรรมของนักเรียน (ข้อ 13) การสนับสนุนให้มีโครงการสหกรณ์นักเรียนภายในโรงเรียน (ข้อ 14) การจัดให้มีบริการแนะแนวภายในโรงเรียน (ข้อ 15) การจัดให้มีพระสงฆ์อบรมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่เด็กนักเรียนทุกสัปดาห์ (ข้อ 16) การส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญพิเศษ (ข้อ 17) การรวบรวมประวัติ

และสถิติเกี่ยวกับนักเรียน เช่น กระทำผิดวินัยหรือความรู้เฉพาะเกี่ยวกับเด็ก เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขและให้ความช่วยเหลือ (ข้อ 18) การจัดทำระเบียบสนมนักเรียนอย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันเสมอ (ข้อ 20) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจแก่นักเรียน (ข้อ 21) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น จัดกองลูกเสือหรือยุวกาชาด บริการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนและชุมชน (ข้อ 23) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเรื่องการโน้มน้าวให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน (ข้อ 19) การส่งเสริมให้นักเรียนปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยเลือกตั้งหัวหน้าชั้นหรือกรรมการนักเรียน (ข้อ 11) การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน (ข้อ 12) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการจัดให้มีการตรวจสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อและมีการปฐมพยาบาลให้นักเรียน (ข้อ 5) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 19, ข้อที่ 11, ข้อที่ 12 ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 5 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนผังบริเวณโรงเรียนได้เหมาะสม	3.640	.746
2. ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจอาคารสถานที่ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ไว้ได้ เรียบร้อย	3.630	.872
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาห้องน้ำ ห้องส้วมได้พอเพียง	3.620	.789
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม สม่ำเสมอ	3.520	.915
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณโรงเรียนและอาคารเรียนได้ถูกสุขลักษณะ ร่มรื่นและสวยงาม	3.400	.899
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่น สวยงามภายในโรงเรียน	3.300	1.291
7. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลและซ่อมแซมอาคารสถานที่ของโรงเรียนโดย ส่วนรวมให้อยู่ในสภาพที่ดี และมีความปลอดภัย	3.550	.903
8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบแสงเสียง การติดต่อภายในโรงเรียน	3.340	1.112
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอยู่เวรยามของครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง	3.740	.824
10. ผู้บริหารโรงเรียนจัดห้องเรียน และสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.480	.847
11. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่	3.570	.891

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
12. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้อาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเหมาะสม	3.650	.796
13. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้ประโยชน์ของบริเวณโรงเรียนให้เหมาะสมกับเนื้อที่	3.450	.925
14. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลรักษาอาคารเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและตกแต่งให้สวยงาม	3.490	.948
15. ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความเหมาะสมกลมกลืนกันในด้านประโยชน์ใช้สอย	3.470	.834
16. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลการก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นไปตามแผนที่ทางราชการกำหนด	3.790	.891
17. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนผังอาคารและจัดบริเวณต่าง ๆ	3.190	1.051
18. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสาธิตการจัดห้องเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.140	1.073
รวมเฉลี่ย	3.498	.672

จากตาราง 7 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก ในเรื่องการวางแผนผังบริเวณโรงเรียนได้เหมาะสม (ข้อ 1) การสำรวจอาคารสถานที่ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่

ไว้ให้เรียบร้อย (ข้อ 2) การจัดหาห้องน้ำ ห้องส้วมได้พอเพียง (ข้อ 3) การจัดให้มีการรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วมสม่ำเสมอ (ข้อ 4) การดูแลและซ่อมแซมอาคารสถานที่ของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้อยู่ในสภาพที่ดี และมีความปลอดภัย (ข้อ 7) การจัดให้มีการอยู่เวรยามของครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง (ข้อ 9) การจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ (ข้อ 11) การจัดให้มีการใช้อาคารเรียน และอาคารประกอบอย่างเหมาะสม (ข้อ 12) การดูแลการก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นไปตามแบบที่ราชการกำหนด ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการจัดให้มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่นสวยงามในโรงเรียน (ข้อ 6) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการวางแผนผังบริเวณโรงเรียนได้เหมาะสม (ข้อ 1) การจัดหาห้องน้ำห้องส้วมได้พอเพียง (ข้อ 3) การจัดให้มีการใช้อาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเหมาะสม (ข้อ 12) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 6 ของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 1, ข้อที่ 3, ข้อที่ 12 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสำนักงาน ห้องพัสดุ และจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง	3.120	.924
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาครุภัณฑ์ประเภทโต๊ะ เก้าอี้ หนังสือนักเรียนตลอดจนตู้เก็บเอกสาร มีจำนวนเพียงพอ	3.430	.967
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดการด้านการเงินและบัญชีต่าง ๆ ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบัน และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบอยู่เสมอ	3.800	.841

ตาราง 8 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บเอกสาร คำสั่งตลอดจนระเบียบการต่าง ๆ รวบรวมไว้เป็นระเบียบ ง่ายและสะดวกต่อการค้นหา	3.810	.971
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับครู นักเรียน ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.000	.778
6. ผู้บริหารโรงเรียนให้บริการด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการและเงินประเภทอื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว	4.180	.757
7. ผู้บริหารโรงเรียนจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดซื้อได้อย่างถูกต้องตามรายการ และทันตามกำหนดเวลาที่ใช้	3.910	.793
8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น ใบลา ใบขอเบิกค่าพยาบาล ฯลฯ จัดพิมพ์ไว้พร้อม แบ่งแยกไว้เป็นหมวดหมู่ สะดวกและง่ายต่อการใช้	4.090	.842
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการตรวจ และการติดตามการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	3.580	.727
10. ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการบำรุง ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ทุกประเภทของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้คืออยู่เสมอ	3.470	.834
11. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ในการเก็บและรักษาเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้อย่างปลอดภัย	3.700	.859
12. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยสะดวกรวดเร็ว	3.800	.791

ตาราง 8 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
13. ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหา ครูภัณฑ์ภายนอก เช่น โต๊ะ เก้าอี้ พัดลม เครื่องพิมพ์ดีด โดยไม่ใช้งบประมาณของโรงเรียน	3.280	.986
14. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของโรงเรียน	3.370	.939
15. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสื่อสาร ได้ตอบกัภายในและภายนอกโรงเรียนได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์	3.200	.853
16. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีวัสดุ ครุภัณฑ์และเป็นปัจจุบันเสมอ	3.840	.813
รวมเฉลี่ย	3.661	.604

จากตาราง 8 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการจัดการด้านการเงินและบัญชีต่าง ๆ ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบอยู่เสมอ (ข้อ 3) การจัดเก็บเอกสาร คำสั่ง ตลอดจนระเบียบการต่าง ๆ รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ ง่ายสะดวกต่อการค้นหา (ข้อ 4) การจัดทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับครู นักเรียน ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (ข้อ 5) การให้บริการด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการและเงินประเภทอื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว (ข้อ 6) การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดซื้อได้ถูกต้องตามรายการและทันตามกำหนดเวลาที่ใช้ (ข้อที่ 7) การจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น ใบลา ใบขอเบิกค่าพยาบาล ฯลฯ จัดพิมพ์ไว้พร้อม แบ่งแยกไว้เป็น

หมวดหมู่ สะดวกและง่ายต่อการใช้ (ข้อ 8) การจัดระบบการตรวจ และการติดตามการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (ข้อ 9) การจัดหาอุปกรณ์ในการเก็บรักษาเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้อย่างปลอดภัย (ข้อ 11) การจัดให้มีการเบิกจ่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยสะดวก (ข้อ 12) การจัดให้มีการกำหนดเป็นบัญชีวัสดุ ครุภัณฑ์และเป็นปัจจุบันเสมอ (ข้อ 16) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการแสวงหาครุภัณฑ์จากภายนอก เช่น แก้วอี้ พัดลม เครื่องพิมพ์ดีด โดยไม่ใช้งบประมาณของโรงเรียน (ข้อ 13) การจัดเก็บเอกสาร คำสั่ง ตลอดจนระเบียบการต่าง ๆ รวบรวมไว้เป็นระเบียบ ง่ายและสะดวกต่อการค้นหา (ข้อ 4) การจัดหาครุภัณฑ์ประเภท โต๊ะ แก้วอี้ ทั้งของครูและนักเรียน ตลอดจนตู้เก็บเอกสาร มีจำนวนเพียงพอ (ข้อ 2) การเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของโรงเรียน (ข้อ 14) การจัดสำนักงาน ห้องพัสดุ และจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง (ข้อ 1) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการจัดระบบการตรวจและการติดตามการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (ข้อ 9) การให้บริการด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการและเงินประเภทอื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว (ข้อ 6) การจัดทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับครู นักเรียน ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (ข้อ 5) การจัดให้มีการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยสะดวกรวดเร็ว (ข้อ 12) การจัดซื้อ วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียน การสอน จัดซื้อ ได้อย่างถูกต้องตามรายการ และทันตามกำหนดเวลาที่ใช้ (ข้อ 7) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 13, ข้อที่ 4, ข้อที่ 2, ข้อที่ 14, ข้อที่ 1 ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 9, ข้อที่ 6, ข้อที่ 5, ข้อที่ 12, ข้อที่ 7 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้ากับผู้นำในท้องถิ่นได้	3.830	.911
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่สำหรับการต้อนรับผู้มาติดต่อ หรือมาเยี่ยมเยียนโรงเรียนให้ได้รับความสะดวกและเป็นที่น่าสนใจ แก่ผู้มาติดต่อ	3.510	.810
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีจดหมายหรือเอกสารอย่างอื่นติดต่อกับ ผู้ปกครองเกี่ยวกับนักเรียนโดยสม่ำเสมอ	3.470	.948
4. ผู้บริหารโรงเรียนเชิญบุคคลสำคัญ หรือมีฐานะดีของชุมชนมาให้ความ ร่วมมือในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการรักษา	3.480	1.010
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ ชุมชนเข้าชม	3.310	1.098
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการพบปะและประชุมผู้ปกครองนักเรียน บ่อยครั้ง	2.600	1.073
7. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและสนับสนุนกับสมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครอง และชมรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินการที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษา	3.120	1.113
8. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชักจูงผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนให้ ช่วยเหลือโรงเรียนด้วยความศรัทธา	3.530	.979
9. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน	3.430	.946

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
10. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการศึกษาผู้ใหญ่หรือบริการเผยแพร่ความรู้ ด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน	2.590	1.181
11. ผู้บริหารโรงเรียนนำโรงเรียนเข้าร่วมในพิธีทางศาสนาและ ประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่นเสมอ เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เป็นต้น	3.580	.976
12. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษา	3.530	.915
13. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปกครองเด็ก	3.190	1.002
14. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ ตลอดจน บริเวณโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ เช่น จัดงานแต่งงาน เล่นกีฬา ฯลฯ	3.210	1.200
15. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความรู้ และให้คำแนะนำด้านการประกอบ อาชีพของบุคคลในชุมชน	2.400	1.119
16. ผู้บริหารโรงเรียนระดมผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นระยะ ๆ และวางแผนทางแก้ไขปรับปรุง	2.820	1.158
17. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิตให้กับ บุคคลในชุมชน	3.180	1.226
18. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามสนองความต้องการชุมชนทุกวิถีทางเท่าที่ ได้รับการร้องขอ	3.340	1.056
19. ผู้บริหารโรงเรียนจัดวิชาการให้กับชุมชน เช่น สัปดาห์จิตอาสาแม่ละเมา	2.130	1.522
รวมเฉลี่ย	3.171	.755

จากตาราง 9 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการเข้ากับผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่นได้ (ข้อ 1) การจัดให้มีเจ้าหน้าที่สำหรับการต้อนรับผู้มาติดต่อหรือเยี่ยมเยียนโรงเรียนให้ได้รับความสะดวก และเป็นที่พักใจแก่ผู้มาติดต่อ (ข้อ 2) การชักจูงผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนให้ช่วยเหลือโรงเรียนด้วยความศรัทธา (ข้อ 8) การนำโรงเรียนเข้าร่วมในพิธีทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่นเสมอ เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เป็นต้น (ข้อ 11) การสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา (ข้อ 12) และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องส่งเสริมความรู้และให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพของบุคคลในชุมชน (ข้อ 15) การจัดวิชาการให้กับชุมชน เช่น สาธิตการฉีดยาฆ่าแมลง (ข้อ 19) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการจัดวิชาการให้กับชุมชน เช่น สาธิตการฉีดยาฆ่าแมลง (ข้อ 19) มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการจัดให้มีเจ้าหน้าที่สำหรับการต้อนรับผู้มาติดต่อ หรือเยี่ยมเยียนโรงเรียนให้ได้รับความสะดวกและเป็นที่พักใจแก่ผู้มาติดต่อ (ข้อ 2) มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 19 ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานข้อที่ 2 ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พฤติกรรมการบริหารงาน	ค่าสถิติพื้นฐาน	
	$\bar{X}$	S
การบริหารงานวิชาการ	3.197	.800
การบริหารงานบุคคล	3.579	.800
การบริหารงานกิจการนักเรียน	2.648	1.146
การบริหารงานอาคารสถานที่	3.498	.672
การบริหารงานธุรการและการเงิน	3.661	.604
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.171	.755
รวมเฉลี่ย	3.292	.598

จากตาราง 10 พฤติกรรมการบริหารงานทั้งหกด้านของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานด้านที่อยู่ในระดับมากคือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ถ้าพิจารณาการกระจายของคะแนนพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน มีการกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน มีการกระจายน้อยที่สุด หมายความว่า ครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน ของผู้บริหารแตกต่างกันมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงิน ครูผู้สอนประเมินได้ใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานเป็นรายด้านของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนก
ตามตัวแปร วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน
ได้ผลดังแสดงในตาราง 11 - 17

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถม
ศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ขึ้นไป

พฤติกรรมการบริหารงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 25)		ปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป (N = 74)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
การบริหารงานวิชาการ	64.56	13.91	73.22	16.39	-2.37*
การบริหารงานบุคคล	77.60	14.75	85.02	16.27	-1.97*
การบริหารงานกิจการนักเรียน	65.16	24.43	67.45	29.24	-0.35
การบริหารงานอาคารสถานที่	62.20	11.28	63.20	12.50	-0.35
การบริหารงานธุรการและการเงิน	56.44	8.87	59.21	9.90	-1.24
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน	55.48	14.13	61.70	14.20	-1.90*
รวมเฉลี่ย	3.136	.554	3.363	.568	-1.70*

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และพฤติกรรมการบริหารงานรวมทั้งทุกด้าน มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

พฤติกรรมการบริหารงาน	ต่ำกว่า 45 ปี (N = 58)		45 ปีขึ้นไป (N = 41)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
การบริหารงานวิชาการ	75.03	13.47	65.39	18.09	3.04*
การบริหารงานบุคคล	86.06	14.39	79.02	18.09	2.13*
การบริหารงานกิจการนักเรียน	67.12	29.68	66.80	25.80	0.10
การบริหารงานอาคารสถานที่	64.25	10.82	61.09	13.76	1.28
การบริหารงานธุรการและการเงิน	60.55	8.34	55.63	10.78	2.56*
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	63.94	12.63	54.73	15.09	3.30*
รวมเฉลี่ย	3.426	.477	3.136	96	2.35*

* $p < .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และพฤติกรรมการบริหารงานรวมทั้งหกด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานกิจการ

นักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรม
การบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์
ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป

พฤติกรรมการบริหารงาน	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 33)		7 ปีขึ้นไป (N = 66)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
การบริหารงานวิชาการ	76.15	12.63	68.48	17.21	2.27*
การบริหารงานบุคคล	86.78	17.31	81.33	15.89	1.56
การบริหารงานกิจการนักเรียน	62.45	31.54	69.09	26.03	-1.11
การบริหารงานอาคารสถานที่	64.87	10.06	61.98	13.05	1.12
การบริหารงานธุรการและการเงิน	60.30	7.71	57.62	10.47	1.30
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน	64.60	12.52	57.89	14.80	2.23*
รวมเฉลี่ย	3.417	.488	3.250	.623	1.35

* $p < .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี
มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มากกว่า
ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่

การบริหารงานธุรการและการเงิน และพฤติกรรมการบริหารงานรวมทั้งหกด้าน ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอต่างกัน

พฤติกรรมการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3,869.7948	1,934.8974	8.521*
	ภายในกลุ่ม	96	21,800.6436	277.0838	
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	85.4233	42.7116	0.154
	ภายในกลุ่ม	96	26,595.3040	227.0344	
การบริหารงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	40,915.2833	20,457.6417	54.619*
	ภายในกลุ่ม	96	35,957.2621	324.5548	
การบริหารงานอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	428.482	214.0241	1.461
	ภายในกลุ่ม	96	14,066.6993	146.5281	
การบริหารงานธุรการและการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	43.5485	21.7992	0.229
	ภายในกลุ่ม	96	9,153.1288	95.3451	
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	2,730.9402	1,365.4701	7.483*
	ภายในกลุ่ม	96	17,518.3527	182.4828	
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3907	0.1954	0.568
	ภายในกลุ่ม	96	33.0278	0.3440	

* $p < .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน และพฤติกรรมการบริหารงานรวมทั้งหกด้าน ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในอำเภอต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำเสนอเฉลยพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่างโดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe') ดังแสดงในตาราง 15 - 17

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว เป็นรายคู่

		กระทุ่มแบน เมืองสมุทรสาคร บ้านแพ้ว		
อำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน				
	X	66.35	67.55	81.22
กระทุ่มแบน	66.35	-	1.20	14.87*
เมืองสมุทรสาคร	67.55		-	13.67*
บ้านแพ้ว	81.22			-

* $p < .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว มีพฤติกรรม
การบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน และผู้บริหารที่
ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่
ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครมีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างจาก
ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้
บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอ-
บ้านแพ้ว เป็นรายคู่

อำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	บ้านแพ้ว กระทุ่มแบน เมืองสมุทรสาคร		
		33.74	77.00	80.19
บ้านแพ้ว	33.74	-	43.26*	46.45*
กระทุ่มแบน	77.00		-	3.19
เมืองสมุทรสาคร	80.19			-

* $p < .05$

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครและ
อำเภอกระทุ่มแบน มีพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน มากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
อำเภอเมืองสมุทรสาครมีพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนไม่แตกต่างจากผู้บริหารที่
ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว เป็นรายคู่

อำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน	กระทุ่มแบน เมืองสมุทรสาคร บ้านแพ้ว			
	$\bar{X}$	56.60	57.03	68.70
กระทุ่มแบน	56.60	-	.43	12.10*
เมืองสมุทรสาคร	57.03		-	11.67*
บ้านแพ้ว	68.70			-

* $p < .05$

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว มีพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครมีพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างจากผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามตัวแปร คุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสิทธิภาพทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2527 จำนวน 111 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบใช้ตารางเลขสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ส่วนผู้ประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จากโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ประเมินในแต่ละโรงเรียนโดย วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เพศ และกลุ่มอายุเป็นเกณฑ์การแบ่งชั้น โดยชั้นที่ 1 แบ่งครูในแต่ละโรงเรียนเป็น 2 กลุ่ม ตามเพศคือ เพศชายและเพศหญิง ชั้นที่ 2 แบ่งครูในแต่ละเพศเป็น 2 กลุ่มตามอายุคือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบใช้ตารางเลขสุ่ม สุ่มครูมากลุ่มละ 1 คน จะได้ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นชายโรงเรียนละ 2 คน และหญิงโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน แต่เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างและครูผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยได้รวมทั้งสิ้น 484 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 100 คน และครู จำนวน 384 คน ซึ่งคิด

เป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 96 ของกลุ่มตัวอย่าง และครูผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อประเมินพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หกด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีการดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องจักรกลคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าอัตราส่วนวิกฤต แล้วนำค่าสถิติที่ได้ไปทดสอบสมมติฐาน
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อทราบระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวแปร วุฒิ อายุ และประสบการณ์ทางการบริหาร โดยใช้สถิติค่าที (t - test)
5. วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตัวแปร อำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าเอฟ (F - test) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สามารถบริหารงานโรงเรียนให้เกิดผลดีในระดับปานกลาง งานที่ผู้บริหารสามารถบริหารได้ดี คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน ส่วนการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันสามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันสามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี สามารถบริหารโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป ในการบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันสามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และอำเภอกระทุ่มแบน

7. ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสมุทรสาครและอำเภอกระทุ่มแบน สามารถบริหาร งานกิจการนักเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว

อภิปรายผล

1. การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานทั้งหกด้านของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สามารถบริหารงานโรงเรียน ให้เกิดผลดีในระดับปานกลาง งานที่ผู้บริหารสามารถบริหารได้ดีคือ การบริหารงานธุรการและ การเงิน การบริหารงานบุคคล ส่วนการบริหารงานอาคารสถานที่ งานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ในระดับ ปานกลางตามลำดับ กล่าวคือ

1.1 การบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลาง ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : 44) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง อาจ เนื่องมาจาก ผู้บริหารส่วนมากรับราชการมานานไม่ค่อยได้ศึกษาเรื่องหลักสูตร หลักวิธีการเรียน การสอนใหม่ ๆ แต่มักจะสนใจงานบริหารทั่วไป งานการเงินธุรการ และระเบียบต่าง ๆ เสีย เป็นส่วนมาก งานเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนจึงมักปล่อยให้ครูผู้สอนดำเนินการเอง ไม่ค่อยมีการแนะนำชี้แจงหรือนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอน (รุ่ง แก้วแดง 2521 : 111 - 124) อาจถือว่าครูผู้สอนมีความรู้ได้รับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการ ศึกษาค้นคว้าเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับมาจากสถาบันการศึกษาใหม่ ๆ แนวความคิดคงจะ แตกต่างกันไป หรืออาจเป็นการให้เกียรติและความอิสระด้านวิชาการแก่ครูผู้สอนอย่าง

เต็มที่ก็เป็นได้ ซึ่งตามหลักความเป็นจริงแล้ว งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ ประมาณร้อยละ 50 ของงานรวมหมดทุกด้าน จึงจะทำให้การศึกษาในโรงเรียนเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ นอกจากเหตุผลที่กล่าวมา อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนขาดสื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ขาดงบประมาณในการจัดทำและจัดหาอุปกรณ์ อัตราค่าจ้างครูไม่พอ ขาดการประชาสัมพันธ์ ผู้ปกครองไม่เข้าใจการดำเนินงานของโรงเรียน ปัญหาเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ปัญหาการปกครองบังคับบัญชา การให้สวัสดิการแก่ครู การขาดขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เห็นผลช้า จะต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และส่งเสริมกำลังใจอยู่เสมอ การขาดปัจจัยที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรคและได้ผลดีไม่เท่าที่ควร ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้สอดคล้องกับการวิจัยของ นิคม ทองพิทักษ์ (นิคม ทองพิทักษ์ 2521 : 76) โสภณ รอดทอง (โสภณ รอดทอง 2521 : 111) และปัญญา แก้วกียูร (ปัญญา แก้วกียูร 2524 : 56) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของงานวิชาการ คือ นักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา ขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือสำหรับห้องสมุดหรือมุมหนังสือสำหรับนักเรียน ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว ผู้ปกครองไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน ปัญหาทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การขาดแคลนงบประมาณดังกล่าวย่อมทำให้ขาดแคลนทุกอย่างด้วย และสาเหตุประการสุดท้าย อาจเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาด้านอาคารสถานที่ มากกว่าการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน (กาญจนา ธัญญะโยโค 2526 : 57) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านอาคารสถานที่เป็นงานที่เห็นทันตา ใช้เวลาไม่นานในการปรับปรุง และเป็นผลงานที่เป็นวัตถุซึ่งประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา งานด้านวิชาการมักจะยกไปให้ฝ่ายปฏิบัติการหรือพวกที่ทำหน้าที่สอน เพราะงานวิชาการประเมินผลได้ยากกว่าและไม่ส่งผลทันทีทันใด ประกอบกับการขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงซึ่งมองในเรื่องวัตถุเท่านั้น แต่ กฤษณ์ ศรีสุภา (กฤษณ์ ศรีสุภา 2527 : 18) ให้ความความคิดว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษา มาตรฐานหรือคุณภาพของการศึกษา มักจะได้รับการพิจารณาขึ้นมาตรฐานจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการจัดดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ สามารถบริหารได้ดีกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่อง การวัดผลและประเมินผลเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการวัดผลและประเมินผลตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 มีผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานวิชาการโดยตรง นับตั้งแต่ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการวัดผลและประเมินผล โดยเฉพาะด้านการวัดผลและประเมินผล มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบและวิธีการวัดผล ประเมินผล จากเดิมเป็นการวัดผลตามจุดประสงค์ และการตัดสินผลการเรียนเป็นระดับ มีการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมในแต่ละรายวิชา (กรมวิชาการ 2521 : 97 - 102) การวัดผลไม่ให้ครูใช้แบบทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว ให้อิสระแก่ครูในการจัดทำข้อสอบหรือวัดผล ตั้งกรรมการวิเคราะห์และปรับปรุงข้อสอบ จัดทำรายงานผลการเรียนการสอนให้ต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน การทำงานแบบมีรูปแบบหรือระบบ มีเกณฑ์การแบ่งงานรับผิดชอบ อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และประการสำคัญครูต้องทำการวัดผลและประเมินผลให้เป็นปัจจุบัน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 2 - 3) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานในเรื่องการวัดผลและประเมินผลมากที่สุด

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง การเชิญวิทยากร สาธิตการสอนให้แก่ครูโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหาร ให้ความสำคัญเรื่อง การนิเทศศึกษาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่อง การสาธิตการสอน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่ได้คำนึงถึงและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ อย่างจริงจัง จึงขาดการวางแผนและ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการเรียนของนักเรียน และการปรับปรุง การเรียนการสอนในโรงเรียน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ (วิรัตน์ ศิริบุรณ 2518 : 57) สุวิชัย แก้วเกษ (สุวิชัย แก้วเกษ 2518 : 71) สมัคร หนูไพโรจน์ (สมัคร หนูไพโรจน์ 2518 : 197) และ ประจวบ ต่อตระกูล

(ประจวบ ท่อตระกูล 2518 : 40) ซึ่งพบว่ายังไม่มีการนำทรัพยากรในห้องดินมาใช้ประโยชน์ เช่น ไม่มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านต่าง ๆ มาบรรยายให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะยังขาดงบประมาณเพื่อใช้เป็นค่าบรรยาย หรือค่ารถให้กับผู้ทรงคุณวุฒิที่อาจเป็นได้ หรืออาจจะอยู่ไกล ทาวิทยากรที่ ๆ ไม่ได้

1.2 การบริหารงานบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารได้เกิดผลดีในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิชัย แก้วเกษ (สุวิชัย แก้วเกษ 2518 : 66) ดาวเรือง รัตนิน (ดาวเรือง รัตนิน 2518 : 160) วิชัย ฤกษ์สำราญ (วิชัย ฤกษ์สำราญ 2521 : 133) และทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : 44) ซึ่งพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล อยู่ในเกณฑ์มากหรือสูง และได้ผลดีพอสมควร

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารส่วนมากมีความรู้สึกว่าตนกับคณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะญาติพี่น้อง หรือพ่อกับลูกมากกว่าที่อยู่ในฐานะ เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรักใคร่สนิทสนมเป็นกันเอง ทั้งการทำงานราชการและงานส่วนตัว และตามความเป็นจริง ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นก็อยู่ในบรรยากาศเช่นนั้น คืออยู่ด้วยกันด้วยจิตใจ ใฝ่สัมพันธ์ต่อกันและกัน เมื่อเป็นเช่นนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงพยายามรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจึงได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ การจัดบุคคลเข้าทำงานมักเป็นไปตามความถนัด ความเหมาะสมและความพึงพอใจของครู การพัฒนาบุคลากร เป็นการให้ครูเข้าอบรมประชุมสัมมนา ให้โอกาสศึกษาและให้ไปดูงานที่อื่นเหล่านี้ ผู้บริหารจึงได้ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การจัดสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือกันทางส่วนตัวมีมากขึ้น เห็นการบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการทำงานดีขึ้น แม้ครูที่พ้นจากราชการไปแล้วทางโรงเรียนยังให้ความสำคัญเช่นแต่งตั้งให้เป็นกรรมการศึกษาหรือที่ปรึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่เสมอ จึงทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากดังกล่าวแล้ว และนอกจากเหตุผลที่กล่าวมา อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองเห็นงานด้านบุคลากรว่าเป็นงานที่สำคัญมากเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภทจะ

ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน ทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีทรัพยากรการบริหารอย่างอื่นครบก็ไม่สามารถทำให้การบริหารนั้นได้ผลดี ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 : 138) บอกว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของคน เป็นสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้จักจัดหา รู้จักใช้ รู้จักบำรุงรักษา และรู้จักพัฒนาบุคคลทั้งหลาย มนุษย์สัมพันธ์มีส่วนสำคัญในการทำงานกับคน ผู้บริหารต้องรู้จักจิตใจของคนอื่น ต้องรู้จักความต้องการของคนอื่น และต้องรู้จักตนเองด้วย การทำงานไปสู่ความสำเร็จ จะกระทำพร้อมกันเพื่อผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเห็นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บรรจง ชูสกุลชาติ (บรรจง ชูสกุลชาติ 2527 : 17) ที่ว่า "นักบริหารที่ประสบความสำเร็จคือนักบริหารที่เข้าใจคนและเข้ากับคนอื่นได้" การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเมื่อมีโอกาสนั้น สามารถบริหารได้ดีกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะในการศึกษาต่อ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ครูหรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียน แม้จะมีความรู้ความสามารถก็เต็มล้นเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ ความสามารถจะลดน้อยลงหรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายงานนั้นได้ในที่สุด (บุญญ์ สาร 2523 : 361) ผู้บริหารควรหาวิธีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสดูแลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่ตนเองในสถาบันระดับสูง เพื่อช่วยให้นักวิชาการมีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ที่กำลังดำเนินการอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป (ทวีบุรณ หอมเย็น 2526 : 34 - 39)

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการสร้างและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ผู้บริหารโรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องขวัญของบุคลากร ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากเรื่องการศึกษาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูแต่ละปีมักจะมีปัญหา แม้จะมีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการ แต่ผู้บริหารระดับสูงไม่ค่อยให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการมากนัก การพิจารณาความดีความชอบจะยึดความพอใจของผู้บริหารเป็นหลักมากกว่ายึดหลักการ ทำให้ครูส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนอง สุวรรณวงศ์ (สมนอง สุวรรณวงศ์ 2519 : 105) มนตรี เทพสิทธิ์ (มนตรี เทพสิทธิ์ 2524 : 56 - 57) จันทราณี สงวนนาม (จันทราณี สงวนนาม 2518 : 170) และชูศักดิ์ เตชานันท์ (ชูศักดิ์ เตชานันท์ 2518 : 3) ที่พบว่า การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ยุติธรรมทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูมองเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างและส่งเสริมขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่าด้านอื่นก็เป็นได้

1.3 การบริหารงานกิจการนักเรียน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัคร หนูโพธิ์โรจน์ (สมัคร หนูโพธิ์โรจน์ 2518 : 205 - 206) และรังษี มหาชัย (รังษี มหาชัย 2518 : 130 - 136) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่าพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ปฏิบัติงานในด้านกิจการนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและค่อนข้างน้อย

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจมากและมองเห็นความสำคัญของการบริหารงานด้านอื่น ๆ ว่ามีความสำคัญมากกว่าเพราะงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่มองเห็นผลช้า ไม่เหมือนกับการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่สามารถมองเห็นในระยะเวลานั้น ผู้บริหารจึงละเลยงานในด้านนี้ ทั้งให้เป็นภาระของครูทั้งหมด ซึ่งในแง่ของความเป็นจริงแล้ว

ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องทำความเข้าใจต่องานในหน้าที่ได้แจ่มชัด ละเอียก เข้าใจถึง ความสัมพันธ์ ผลกระทบของงานแต่ละอย่างที่มีต่อกันและกัน โดยสภาพปกติแล้วเวลาที่ผู้บริหารควรใช้คือ งานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคคล ร้อยละ 20 งานกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 งานธุรการและบริการทั่วไป ร้อยละ 5 ทั้งนี้ถ้าสภาพการณ์ เวลา ตลอดจนสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปก็อาจจะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักยืดหยุ่นเวลาให้ กับงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปบ้าง (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2527 : 13) และ การจัดการกิจกรรมนักเรียน ถ้าทำได้ครบถ้วนจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนให้กับเด็ก เสริมสร้างค่านิยม พัฒนาบุคลิกลักษณะ ความเป็นผู้นำ เป็นการฝึกเด็กให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้เด็กรู้จักสัมพันธภาพ รู้จักเคารพและยอมรับผู้อื่นอันเป็นการพัฒนาการปรับตัวให้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคม (ประภาพรณ สุวรรณสุข 2526 : 9 - 10) ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรที่จะให้ความสำคัญในการบริหารงานกิจการนักเรียนประการหนึ่งด้วย

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการจัดให้มีการสำรวจเด็กในเกณฑ์และแจ้งให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียนทั่วถึงทุกปี สามารถบริหารได้ดีกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำสำมะโนนักเรียนเพื่อทำนายปริมาณนักเรียนเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการสำรวจเด็กในเกณฑ์และการส่งเด็กเข้าเรียน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2523 นั้นกำหนดให้รัฐจัดการศึกษาระดับนี้ให้ทั่วถึง โดยให้เด็กไทยทุกคนที่มีอายุระหว่าง 6 - 11 ปี ได้มีโอกาสเข้าเรียนทุกคนอย่างน้อยจะต้องจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยในเดือนธันวาคมของทุกปี ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หรือคณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ แล้วแต่กรณีประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ผู้ปกครองของเด็กซึ่งมีอายุตามที่กำหนดทราบ การประกาศจะประกาศหรือปิดไว้ ณ สำนักงานเทศบาล ที่ว่าการอำเภอ ที่ว่าการกิ่งอำเภอ ที่ทำการตำบลและหมู่บ้านและที่โรงเรียนประถมศึกษาในท้องถิ่นนั้น ถ้าผู้ปกครองผู้ใดไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท (พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 : 22 - 23) ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม

การบริหารงานในเรื่องการสำรวจเด็กในเกณฑ์และแจ้งให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียนทั่วถึงทุกปี มากกว่าข้ออื่น ๆ

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการสนับสนุนการจัดทำจุลสารเกี่ยวกับกิจกรรมของนักเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องกิจกรรมนักเรียนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำจุลสาร ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่เรื่องจำเป็นและต้องการประหยัด หรืออาจเกิดจากโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์และขาดงบประมาณดำเนินการ เพราะค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร จากปีการศึกษา 2526 ได้คนละ 2272.35 บาทเท่านั้น (สถิติการประถมศึกษา 2526 : 111) การส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักเรียนจึงไม่กว้างขวางเท่าที่ควร ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมัคร หนูโพธิ์จริง (สมัคร หนูโพธิ์จริง 2518 : 212 และ สนั่น ลิ้มไพฑูริกุล (สนั่น ลิ้มไพฑูริกุล 2523 : 152) ซึ่งพบว่า การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมพิเศษโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคใต้ ไม่ค่อยได้จัดทำเพราะครูขาดประสบการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นจึงมักเลิกกันไป

1.4 การบริหารงานอาคารสถานที่ จากการที่ศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิทย์ หกสุวรรณ (สุวิทย์ หกสุวรรณ 2527 : 97) และทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : 44) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลางแต่มากกว่าด้านอื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสนใจมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นว่า เป็นงานที่ปรากฏผลเด่นชัด ง่ายต่อการตรวจสอบพิจารณาความดี ความชอบ ส่วนงานอื่นนั้น ผู้บังคับบัญชาซึ่งขาดเครื่องมือและวิธีการตรวจสอบที่ดี ไม่นิยมนำมาพิจารณาเป็นความดีความชอบ (วิรัตน์ ศิริบุรณ 2518 : 62) และมูลเหตุอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารอาจคิดว่า อาคารสถานที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการจัดตั้งโรงเรียน เพราะ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าครูมิใช่ตัวจักรที่สำคัญที่จะสร้างความเจริญเติบโตทุกด้านให้แก่เด็ก เพียงฝ่ายเดียว อาคารสถานที่ของโรงเรียนมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเจริญของงานทาง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมของนักเรียนอยู่มาก มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมของเด็ก ครูและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้อาคารสถานที่ ยังเป็นที่พบปะประชาสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนกับประชาชนทั่วไป เป็น สถานที่ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์และทุกคนในโรงเรียน เป็น แหล่งเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการศึกษาแก่คนทั่วไป (วิจิตร วรุตบางกูร 2524 : 2, 118 - 119) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานอาคารสถานที่ในระดับที่มากกว่าด้านอื่น ๆ แต่ยังมีได้อยู่ ในเกณฑ์ที่มากที่สุด อาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนขาดงบประมาณที่จะดำเนินการให้เต็มที่ จำเป็นต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์ ต้องพึ่งงบประมาณของรัฐซึ่งราชการจัดสรรให้เพียงเล็กน้อย ซึ่งจังหวัดสมุทรสาคร เฉลี่ยรายหัวคนละ 2272.35 บาท (สถิติการประถมศึกษา 2526 : 115) ไม่เพียงพอ กับความต้องการ โรงเรียนหลายแห่งบริเวณคับแคบ แออัดไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ไม่มีสนามเด็กเล่น สนามกีฬาหรือแปลงเกษตร ทางโรงเรียนไม่มีงบประมาณจัดขยายได้ อาคารเรียนที่มีอยู่ส่วนมากอยู่ในสภาพทรุดโทรม ทางโรงเรียนก็ต้องปล่อยไปตามสภาพ ต้อง รอนจนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากราชการต่อไป งานด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียน ต่าง ๆ ยังได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร อันเป็นผลทำให้พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของ ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ในเรื่องการดูแลการก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นไปตามแผนที่ทางราชการกำหนด สามารถบริหารได้ดีกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการก่อสร้างเป็นอันดับ แรก โดยเฉพาะในเรื่องการควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการก่อสร้างทั่ว ๆ ไปของทางราชการ มีระเบียบข้อบังคับกฎหมาย คอยควบคุมอยู่ โดยเฉพาะการก่อสร้างของ ทางราชการจะต้องมีกรรมการดำเนินการควบคุมงาน กรรมการตรวจรับงาน ฯลฯ ซึ่ง ผู้บริหารเป็นผู้หนึ่งที่จะต้องเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จึงต้องมีความรับผิดชอบเต็มที่ถ้าเกิด

ความผิดพลาดขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะต้องทำให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายที่กำหนดไว้ จะอ้างว่าไม่รู้ไม่ได้ ซึ่งมีหนังสือเวียนของเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหารที่ นว. 89/2497 ลงวันที่ 1 เมษายน 2497 ซึ่งยังมีผลใช้บังคับอยู่จนถึงปัจจุบันนี้ ก็ได้กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายหรือระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ อันตนจะต้องปฏิบัติและอยู่ในหน้าที่ของตนมิได้ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบแบบแผนก็ถือว่าเป็นการผิดวินัย หรือหย่อนสมรรถภาพแล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษตามควรแก่กรณี" ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ (2527 : 13) กล่าวไว้ว่า อำนาจกับหน้าที่เป็นภารกิจหลักของการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าเรื่องอื่น ๆ

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณการจัดห้องเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดห้องเรียนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการจัดห้องเรียน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้เกียรติกับครูอาจารย์ เพราะคิดว่าครู อาจารย์ทุกท่านมีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องทำการสาธิตให้ดูอีก และอีกอย่างหนึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูอาจารย์ได้พยายามใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตัวเองให้มาก ไม่อย่างจะไปจำกัดเสรีภาพในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเขา ซึ่งครูอาจารย์แต่ละท่านย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้พยายามใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่พยายามเข้าไปก้าวก่ายงานของเขา ย่อมทำให้งานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิจิตร การกลาง (วิจิตร การกลาง 2527 : 19) ที่ว่า "การปฏิบัติงานนั้นถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญ สามารถแสดงความคิดเห็นได้ แสดงความรู้สึกรักษาหาหรือกันเองได้ เขาจึงเกิดความร่วมมือในการทำงาน

1.5 การบริหารงานบุคลากรและการเงิน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคลากรและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารงานให้เกิดผลดีในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิชัย แก้วเกษ (สุวิชัย แก้วเกษ 2518 : 66) ดาวเรือง รัตน์ (ดาวเรือง รัตน์ 2518 : 160) วิชัย ฤกษ์สำราญ

(วิชัย ฤกษ์สำราญ 2521 : 133) และทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : 44) ซึ่งพบว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงาน การเงินและธุรการ อยู่ในเกณฑ์มากหรือสูง และได้ผลดีพอสมควร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (จันทราณี สงวนนาม 2518 : 175) และวรินทร์า วัชรสิงห์ (วรินทร์า วัชรสิงห์ 2524 : บทคัดย่อ) พบว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษาได้ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบริการ พัสดุครุภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก งานธุรการเป็นงานบริการ มีการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย มีผลให้เกิดผลเสียกับผู้เกี่ยวข้อง เห็นได้ชัดเจนและค่อนข้างจะรวดเร็ว ผู้บริหารจึงเห็นงานด้านนี้มีความสำคัญ จึงเอาใจใส่กับงานธุรการมากเป็นพิเศษ อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารส่วนมากได้ปฏิบัติงานโรงเรียนมานาน มีความรู้ความชำนาญงานธุรการมาแล้ว จึงมักเอาใจใส่ในงานที่ตนถนัดมากกว่างานอื่น ทั้งงานนี้ผู้บริหารทำอยู่เป็นประจำตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานระดับเหนือกำหนดให้หรือสั่งการไปเป็นระยะ ชอบกพร่องต่าง ๆ จึงไม่ค่อยมีมากนัก สำหรับงานการเงิน ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่ามีสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ของการบริหาร ขาดเงินงานย่อมดำเนินการยาก ผู้บริหารจึงเอาใจใส่งานการเงินอย่างดี และได้ผลดีพอสมควร จะเห็นได้ง่าย ๆ ว่าโรงเรียนต่าง ๆ มีการจัดหาเงินเพื่อบำรุงการศึกษา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ มอบให้โรงเรียน มีการเสียสละในระหว่างครูด้วยกัน ขอรับบริจาคจากบริษัท ห้างร้าน ชำราชากร พ่อค้าประชาชน มีการจัดงานการกุศลด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น การจัดระเบียบการเงินของโรงเรียน มีการตรวจสอบ การควบคุมบัญชี โดยคณะกรรมการของโรงเรียนอยู่เป็นประจำ งานการเงินจึงดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนการเงินที่มาจากงบประมาณแผ่นดินเช่นหมวดเงินเดือน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล โรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเดือน มีหลักฐานการจัดทำบัญชีเรียบร้อยจึงไม่ค่อยมีปัญหา นอกจากเหตุผลที่กล่าวมาอาจเป็นเพราะเป็นงานที่เห็นได้ง่าย และเมื่อผู้บังคับบัญชามากออกไปตรวจงานก็มักจะพิจารณาเรื่องนี้ก่อนเสมอ หากพิจารณาว่างานด้านนี้เรียบร้อยอย่างอื่นก็อาจจะเรียบร้อยไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม งานธุรการก็เป็นงานหลักที่ช่วยเสริมสร้างและบริการแก่งานอื่นให้

ดำเนินไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และง่ายต่อการปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่จัดทำให้
 เรียบง่ายอยู่เสมอ อย่าให้ผิดพลาดและล่าช้า เนื่องจากงานนี้ตรวจสอบได้ง่ายและประกอบ
 ด้วยงานปลีกย่อยหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฉัตรชัย อรรถนันท์
 (ฉัตรชัย อรรถนันท์ 2524 : 195) ที่กล่าวว่า งานธุรการ แม้จะไม่ได้เป็นหัวใจของ
 การดำเนินงานของโรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติจะมีความยิ่งใหญ่กว่า ในแง่เป็นหน่วยบริการ
 แก่ฝ่ายการสอน และฝ่ายบริการนักเรียนนั่นเอง ซึ่งจะส่งผลให้มีการเรียนการสอนดำเนิน
 ไปด้วยดี การศึกษาจะสำเร็จราบรื่นไปก็ต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายธุรการ การเงินและ
 บริการเป็นอันดับแรก งานธุรการจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาอีกแง่
 หนึ่ง (ภิญโญ สาร 2523 : 460) ที่จะช่วยสนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนทำงาน
 ได้อย่างสูงสุด ให้บรรลุจุดประสงค์ของการศึกษาที่วางไว้

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินของ
 ผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการให้บริการด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการและเงิน
 ประเภอื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการเงิน
 เป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินสวัสดิการ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ
 ว่างานการเงิน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานธุรการในโรงเรียนนั้น มุ่งอำนวยความสะดวกและ
 การให้บริการแก่ฝ่ายการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุผลอย่าง
 มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนนับเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่จะทำให้ครู
 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก
 ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความพอใจในการปฏิบัติงาน
 ทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1966 : 7) และนำมาซึ่งความก้าวหน้าทั้ง
 ส่วนตนและส่วนรวม

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง
 การจัดสำนักงาน ห้องพักรูและจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียงนั้น ผู้บริหาร
 โรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการจัดสำนักงานและ
 สถานที่ต่าง ๆ น้อยกว่าข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องการจัดสำนักงานและส่วนประกอบต่าง ๆ

ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัฐ กิลปอนันต์ ลักษณะ สีตะสุวรรณ และประเสริฐ รัตนะรัตน์ (สุรัฐ กิลปอนันต์ ลักษณะ สีตะสุวรรณ และประเสริฐ รัตนะรัตน์ 2518 : 80) ซึ่งพบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาด้านงบประมาณ และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

1.6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ กาญจนานนท์ (ณรงค์ กาญจนานนท์ 2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามทัศนะของครูอาจารย์และผู้บริหารมีทัศนะต่อเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวพิศ หกสุวรรณ (สุวพิศ หกสุวรรณ 2527 : 100) ที่พบว่าโรงเรียนปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนมากได้ปฏิบัติอยู่ แต่ได้ผลไม่เต็มที่เพราะผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ มากมาย และ ประชาชนบางท้องถิ่นไม่ได้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเท่าที่ควร เพราะนอกจากจะต้องใช้เวลาเพื่อต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้อยู่รอดเนื่องจากความยากจนและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประชาชนบางท้องถิ่นยังมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเป็นเรื่องของครูภายในโรงเรียนและทางราชการ ประชาชนจะให้การบำรุงรักษาและสนับสนุนได้ก็เฉพาะด้านศาสนาเท่านั้น การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนจึงดูเหมือนว่าปฏิบัติผ้อย ซึ่งความจริงแล้วผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่มาก เพราะเป็นงานในหน้าที่เกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่เสมอ แต่บางครั้งงานดังกล่าวอาจจะอยู่นอกเหนือไปจากการรู้เห็นของครู เพราะบางครั้งต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนนอกสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่

ขอความร่วมมือ ฉะนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจนในสถานศึกษา หรืออาจจะเกิดจากการที่ประชาชนไม่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และไม่มีอำนาจในการให้ทุนให้โทษแก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความสนใจและเอาใจผู้บังคับบัญชายิ่งกว่าจะรับใช้ชุมชน ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งสมาคมครู-ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นองค์การที่จะช่วยเหลือความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้เป็นอย่างดี ก็ได้รับความสนใจน้อย แม้จะมีผู้นำมาเผยแพร่ ตั้งแต่ พ.ศ.2500 (วิรัตน์ กิจวิบูรณ์ 2518 : 62) ซึ่งตามความเป็นจริงโรงเรียนประถมศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการ จัดบริการแก่ชุมชนให้มาก เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการร่วมมือกันพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า จะช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และร่วมมือกับทางโรงเรียนให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญของโรงเรียนในที่สุด (สมชัย วุฒิวิเศษ 2527 : 4)

ถ้าวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการเข้ากับผู้นำในท้องถิ่นได้สามารถบริหารได้ดีกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องมนุษยสัมพันธ์เป็นอันดับแรก โดยเฉพาะเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในท้องถิ่น ทั้งนี้มาจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารการศึกษาในชนบทส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นนั้นอยู่แล้ว รู้จักกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม หรืออาจจะ เป็นเครือญาติของผู้นำในท้องถิ่นเสียเป็นส่วนใหญ่ และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี เมื่อมีกิจกรรมชุมชนเมื่อไรก็พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ เช่นมีเทศกาลหรือวัฒนธรรมที่ไหนที่จะไปร่วมกับเขาได้ก็มักจะไป ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม อันเป็นการรักษามนุษยสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีกับประชาชน ผู้บริหารพยายามที่จะนำตัวเองออกไปสู่ชุมชนให้ได้ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม อาจจะไปเยี่ยมเยียนบ้านผู้ปกครองหรือผู้นำในท้องถิ่นตอนที่มีเวลาว่าง หรืออาจนำโรงเรียนออกไปสู่ชุมชนและนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน (วิไลวรรณ วิทวิโรจน์ 2525 : 227 - 229) จนเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดี ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสามารถเข้ากับผู้นำในท้องถิ่นได้

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการจัดวิชาการให้กับชุมชนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนบริหารน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการให้ความรู้กับประชาชนในท้องถิ่นน้อย โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาการศึกษาม้าแมลงให้ชุมชนดู ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้สึกว่าการให้ประชาชนในชุมชน ต่างก็มีความสามารถในการประกอบอาชีพอยู่แล้ว เช่นการทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่ผู้ปกครองจะมีความชำนาญถ้าจะจัดทำขึ้นก็เหมือนกับเอามะพร้าวห่าวไปขายสวนก็เป็นได้ หรือบางที่ผู้บริหารก็เคยจัดทำมาแล้วแต่ประชาชนไม่ให้ความสนใจ ทำให้ผู้บริหารเกิดความเบื่อหน่ายเลิกไปในที่สุด และอีกประการหนึ่ง การประกอบอาชีพเกี่ยวกับการทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ในปัจจุบันก็มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว เช่น เกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัด จะมีการสาธิตหรือให้ความรู้ตามสื่อสารมวลชน สิ่งพิมพ์โดยทั่วไปอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องมานั่งกระทำกันภายในโรงเรียนอีก

2. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน กล่าวคือ

2.1 ตามสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป สามารถบริหารงานได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานดังกล่าว แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป ย่อมมีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีโอกาสได้ศึกษาวิชาการมากกว่าเพราะว่าหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีการบรรจุวิชาเหล่านี้ไว้ในหลักสูตรเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะมีรายละเอียดว่าด้วยเรื่องการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนไว้ ผู้ที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่าจึงมีโอกาสรู้วิธีการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคลในแง่มุมต่าง ๆ ดีกว่า จึงสามารถนำเอาวิชาเหล่านี้มาใช้ได้ดีกว่า ซึ่งผิดกับผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะไม่มีโอกาสเรียนวิชานี้ เพราะวิชาการบริหารการศึกษาในหลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีการเปิดสอน จึงทำให้ไม่รู้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เท่าที่จบปริญญาตรี พร้อมกันนั้นผู้ที่มีการศึกษามากนักจะเป็นผู้ที่ยอมรับความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดีกว่า บุคคลเหล่านี้มักเป็นคนกระตือรือร้นใฝ่ค้นหาคำความรู้ สนใจเรื่องต่าง ๆ ดีกว่า พร้อมรับปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น จึงทำให้บริหารงานทั้งสามด้านนี้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณา ขำย้ง (กฤษณา ขำย้ง 2517 : 175) พบว่าครูใหญ่ที่มีสภาพต่างกันทางด้านวุฒิ มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร อีระกุล (Dheerakul. 1972 : 71) ที่พบว่าครูใหญ่ที่เรียนสูงกว่าปริญญาตรีในสาขาบริหารหรือนิติศาสตร์ มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าครูใหญ่ที่มีได้ศึกษาต่อในสาขาทั้งกล่าว

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงินนั้น ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน สามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่มาเหมือนกัน สภาพที่โรงเรียนตั้งอยู่ไม่แตกต่างกัน และแต่ละโรงเรียนประสบปัญหาที่เป็นพื้นฐานต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน จึงทำให้การบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงษ์ ศิริเชต (สมพงษ์ ศิริเชต 2523 : 36) ที่วิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน และการประเมินผลของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีกระบวนการบริหารงานดังกล่าวไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ ขาวงษ์ (ประเสริฐ ขาวงษ์ 2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.2 ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี แต่ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหาร

ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานดังกล่าว ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี นั้นจัดอยู่ในประเภทผู้ใหญ่วัยกลางคน ในวัยนี้จะปฏิบัติภารกิจด้านพัฒนาการที่สังคมยอมรับ คือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองเพิ่มขึ้น เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบกับได้มีโอกาสศึกษาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้รู้ปัญหาแต่ละด้านอย่างเด่นชัด ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาและสะสมมาไปใช้ในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ส่วนการบริหารงานบุคคลนั้นอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารมีโอกาสใกล้ชิดได้ศึกษาสภาพแต่ละบุคคล รับผิดชอบเข้าถึงจิตใจคน ทำให้เกิดความสนิมสนมรักใคร่เป็นกันเอง การจัดบุคคลเข้าทำงานมักเป็นไปตามความถนัด ความเหมาะสมและความพึงพอใจของครู การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมักปฏิบัติมากขึ้น การจัดสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือทางส่วนตัวมากขึ้น ให้การบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น จึงทำให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ผลดี อาจเป็นเพราะผู้บริหารรู้ปัญหาของชุมชน ใกล้ชิดกับประชาชน จนทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาในครู อาจารย์ หรืออาจเป็นเครือญาติกับบุคคลในท้องถิ่น การทำงานใด ๆ มักได้รับความร่วมมือ นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ ได้มาตรฐานแล้วจึงมีโอกาสไปสัมผัสกับชุมชนมากขึ้น กิจกรรมที่โรงเรียนจัดตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และเกิดประโยชน์กับเด็ก เขาจึงให้ความร่วมมืออย่างมาก เมื่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสัมฤทธิ์ผลแล้ว การบริหารงานธุรการและการเงินย่อมติดตามไปด้วย เพราะเมื่อผู้บริหารได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนสม่ำเสมอ มีความรู้ความชำนาญงานธุรการมาแล้ว จึงมักเอาใจใส่งานที่ตนถนัด ทั้งงานนี้ผู้บริหารทำอยู่เป็นประจำตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานระดับเหนือกำหนดไว้ หรือสั่งการไปเป็นระยะ ซอบกพร่องต่าง ๆ จึงไม่มากนัก จึงทำให้งานธุรการและการเงินของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดีเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี จึงมีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ทรัพย์ เนื่ออ่อน (ทรัพย์ เนื่ออ่อน 2527 : 82) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ในทุก ๆ งาน และใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ราฟิง อัมเรศ (ราฟิง อัมเรศ 2517 : 48) ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำ ของครูใหญ่ที่มีอายุ 37 - 45 ปี ดีกว่าครูใหญ่ที่มีอายุ 48 - 58 ปี

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน สามารถบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติงานไปตามอำนาจหน้าที่ และลักษณะงานที่เหมือนกัน ๆ กัน คือทำตามแบบอย่างกัน ไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ หรืออาจเป็นเพราะระบบราชการไม่เอื้ออำนวยก็อาจเป็นไปได้ โดยเฉพาะการบริหารงานอาคารสถานที่ต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างอาคารจะต้องสร้างตามแบบที่ทางราชการกำหนด จะปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากนั้นไม่ได้ และการบริหารงานกิจการนักเรียนก็ต้องปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เช่น การสำรวจเด็กที่อยู่ในเกณฑ์บังคับเข้าเรียนอย่างทั่วถึง ไม่ว่าใครจะเป็นผู้บริหาร อายุมากน้อยเท่าไรก็ต้องปฏิบัติเหมือนกัน เพราะเป็นสิ่งที่มักถูกระเบียบข้อบังคับในแนวเดียวกันโดยทั่วไป ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน บริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคนัล แลมเบิร์ต (Lambert. 1969 : 2484 - A) ที่พบว่า อายุ ของครูใหญ่ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร อีระกุล (Dheerakul. 1972 : 53) ที่พบว่า วิทยุชม ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเชียร ชูสงค์ (วิเชียร ชูสงค์ 2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ตามสมมุติฐานข้อที่ 3 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี แต่ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการ

บริหาร 7 ปีขึ้นไป ในการบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่ำกว่า 7 ปี เพิ่งเริ่มเป็นผู้บริหารใหม่ ๆ ย่อมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความกระตือรือร้นกระฉ่อนว่องไว ไม่หาความรู้ความสามารถ ศึกษาวิทยาการต่าง ๆ ทำให้รู้สภาพปัญหาและข้อบกพร่องจนสามารถประมวลปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังที่ โกศล วิชัยดิษฐ์ (โกศล วิชัยดิษฐ์ 2519 : 70 - 73) ได้กล่าวไว้ ผู้บริหารทุกคนได้รับแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งตามระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) โดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญคุณภาพและปริมาณงานจะต้องมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่แต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่ง ฉะนั้นจะเห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยต้องรับผิดชอบงานที่มีคุณภาพ และปริมาณงานเท่าเทียมกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากและจากผลการวิจัยของ จำลอง ยาห้องกาศ (จำลอง ยาห้องกาศ 2524 : บทคัดย่อ) พบว่าครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรางคณา บันลายนาค (วรางคณา บันลายนาค 2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการต่างกัน และในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่ำกว่า 7 ปี จะพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนโดยทั่วไป อันจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงพยายามที่จะใกล้ชิดกับชุมชน ศึกษาชุมชนโดยละเอียด สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน จนทำให้การบริหารงานด้านนี้มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 7 ปี

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกันสามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติงานไปตามอำนาจหน้าที่และลักษณะงาน

ที่เหมือน ๆ กัน เพราะการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนโดยมีครูใหญ่เป็นคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนโดยตำแหน่ง ซึ่งการปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติไปตามมติของที่ประชุมกลุ่ม สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่มีสภาพคล้ายคลึงกันจึงทำให้พฤติกรรมการบริหารงานดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ (วิรัตน์ ศิริบุรณ 2518 : 54) ที่พบว่าครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีสมรรถภาพการบริหารงานในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประชุม รอดประเสริฐ (Rodprasert. 1976 : 179) ที่วิจัยประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล เขตการศึกษา 1 ซึ่งมีประสบการณ์ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ผลการบริหารงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับการวิจัยของ ฟาร์เมอร์ (Farmer. 1979 : 229) ที่พบว่าลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาไม่ใช่เครื่องชี้วัดประสิทธิภาพ

2.4 ตามสมมุติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า iva พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 อำเภอแตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานดังกล่าว ทั้งนี้ เพราะการบริหารงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถพิเศษหลายอย่าง โดยการศึกษาวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เช่นการบริหารงานวิชาการ ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผล ประเมินผลย่อมไม่สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง การบริหารงานกิจการนักเรียนก็เช่นเดียวกัน ส่วนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นก็ต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหาร พร้อมเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะเข้ากับชุมชนให้ได้ ต้องพยายามสร้างความศรัทธาเชื่อถือต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของสังคม และยังมีสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการบริหารงานแตกต่างกันคือ อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ฐานะทางเศรษฐกิจ

ของชุมชนต่างกัน นโยบายของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนต่างกัน วิธีการปฏิบัติก็ย่อมแตกต่างกันด้วย และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และอำเภอกระทุ่มแบน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ามีปัจจัยอื่นที่นอกเหนือไปจากปัจจัยที่กล่าวมาเป็นตัวประกอบที่ทำให้การบริหารงานแตกต่างกัน เช่นการประกอบอาชีพและสภาพแวดล้อมของ 3 อำเภอต่างกันเพราะประชาชนที่อยู่ในอำเภอบ้านแพ้วจะประกอบอาชีพทางการเกษตร ไม่ค่อยมีการเคลื่อนย้ายของประชากร เป็นผลทำให้เด็กมีโอกาสเรียนหนังสืออยู่ในโรงเรียนเดียวกันจนจบหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่องานบริหารด้านวิชาการ ส่วนอำเภอเมืองสมุทรสาครกับอำเภอกระทุ่มแบนประชาชนประกอบอาชีพทางการประมง และทำงานโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ การเคลื่อนย้ายของประชากรย่อมมีมาก โอกาสที่เด็กจะเรียนจนจบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องจึงมีน้อย ย่อมมีผลกระทบไปยังงานบริหารวิชาการด้วย ส่วนมูลเหตุอื่น ๆ อาจเกิดจากบทบาทของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในแต่ละอำเภอ อาจจะมีนโยบายเน้นการบริหารในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลมาถึงผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนที่จะต้องบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา หรืออาจเกิดจาก วุฒิ ของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญก็ได้ เพราะจากการสำรวจดู วุฒิ ของผู้บริหารเทียบในอัตราร้อยละ ปรากฏว่าผู้บริหารอำเภอบ้านแพ้วมีผู้บริหารวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไปถึงร้อยละ 78 ส่วนอำเภอเมืองกับอำเภอกระทุ่มแบน มีเพียงร้อยละ 73 และ 70 ตามลำดับเท่านั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไปย่อมบริหารงานวิชาการและงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดีกว่า โดยเฉพาะงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในอำเภอบ้านแพ้ว จะมีโอกาสสัมผัสกับประชาชนมากกว่าอีกสองอำเภอ เพราะการเคลื่อนย้ายของประชากรมีน้อย มีโอกาสใกล้ชิด ทำให้รู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง ประชาชนเกิดความรู้สึกศรัทธาเชื่อถือมากกว่า ส่วนอำเภอเมืองกับอำเภอกระทุ่มแบน ประชาชนเคลื่อนย้ายมากกว่าโอกาสที่ผู้บริหารจะเข้าไปสัมผัสจึงไม่ค่อยได้มาก ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้การบริหารงานวิชาการ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ

อำเภอบ้านแพ้วมีมากกว่า อำเภอเมืองและอำเภอกระทุ่มแบน ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียนนั้นอำเภอเมืองกับอำเภอกระทุ่มแบนบริหารได้ดีกว่าเพราะว่าอำเภอทั้งสองมีโรงงานอุตสาหกรรมมากโรงเรียนย่อมได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากโรงงานเหล่านี้นักเรียนสามารถนำไปดำเนินการในเรื่องกิจการนักเรียนได้มากกว่าอำเภอบ้านแพ้ว

ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่ต่างกันสามารถบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานดังกล่าว จะต้องบริหารให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายและแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ใครจะบริหารผิดไปจากนโยบายไม่ได้ซึ่งการบริหารงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านหลักสูตรประถมศึกษาจากหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2503 มาเป็นหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 และได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการประถมศึกษาจากระบบเดิมมาเป็นระบบใหม่ ซึ่งเป็นการบริหารด้วยองค์คณะบุคคล จึงทำให้ครูมองเห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แจ่มชัดเท่าที่ควรทั้งความคิดเห็นของ รุ่ง แก้วแดง (รุ่ง แก้วแดง 2524 : 17 - 46) ที่ได้กล่าวไว้ว่าภายหลังที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2523 เป็นต้นมานั้น กฎหมายการบริหารการประถมศึกษาในระดับอำเภอเขียนไว้กว้าง ส่วนในระดับกลุ่มโรงเรียนไม่ได้เขียนอะไรไว้เลย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูในแต่ละอำเภอมองการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการวิจัยปรากฏผลว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สามารถบริหารงานโรงเรียนให้เกิดผลดีในระดับปานกลาง งานที่ผู้บริหารสามารถบริหารได้ดีคือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน ส่วนการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเห็นสมควรให้มีการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

1.1 ควรมีการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่บริหารโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะปรากฏว่าผู้บริหารเกือบครึ่งหนึ่งของทั้งหมดยังปฏิบัติน้อย การจัดการอบรมอาจทำได้โดยขอความร่วมมือกับสถานการศึกษาต่าง ๆ เช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหาร มหาวิทยาลัยต่าง ๆ หรือวิทยาลัยครูที่ใกล้เคียง เป็นต้น โดยจัดให้มีการอบรมระยะสั้นระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน เนื้อหาสาระควรเน้นหนักในเรื่องการบริหารแนวคิดใหม่ทางการศึกษา การแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ รวมทั้งออกไปศึกษาดูงานในสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

1.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาไปดูงานการศึกษาของโรงเรียนอื่นทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด เพื่อจะนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรจัดทำเอกสารส่งเสริมความรู้ มีการแนะนำวารสารตีให้ผู้บริหารได้อ่าน ควรจัดประชุมทางวิชาการภาคเรียนละครั้ง หรือจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ การแก้ปัญหาและการบริหารงานด้านต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน โดยวิธีการเหล่านี้ ผู้บริหารจะได้รับการพัฒนาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ด้วย

1.3 ควรมีการเตรียมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนไว้ล่วงหน้า โดยการจัดอบรมเรื่องงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนให้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มวิชาการต่าง ๆ หรือผู้มีความเหมาะสมอื่น ๆ ไว้ได้พร้อม เพื่อที่จะได้เป็นการช่วยการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารจริง ๆ แล้ว จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์มากขึ้น

1.4 เนื่องจากผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไปบริหารงานได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะฉะนั้นควรสนับสนุนผู้บริหารให้มีโอกาสเข้าศึกษาเล่าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น โดยการจัดทำโครงการร่วมกับวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนา

ผู้บริหาร ซึ่งการให้ผู้บริหารได้ศึกษาต่อนั้น นอกจากจะช่วยให้ได้ประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ ในอันที่จะนำมาพัฒนาวิชาชีพของตนแล้ว ยังเป็นการบำรุงขวัญให้แก่ผู้บริหารอีกด้วย

1.5 ควรพัฒนาผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน เข้ารับการประชุมอบรมในด้านการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.6 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7 ปีขึ้นไป ได้มีความสนใจต่อการบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ เพราะผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 7 ปี สามารถบริหารงานโรงเรียน ในงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

1.7 ควรให้การนิเทศผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครและอำเภอกระทุ่มแบน ในการบริหารงานวิชาการและงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว ควรนิเทศการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ดีกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครและอำเภอกระทุ่มแบน และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร และอำเภอกระทุ่มแบน สามารถบริหารงานกิจการนักเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรหาโอกาสศึกษาต่อ เข้าอบรม สัมมนา การไปดูงานการศึกษาโรงเรียนอื่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และพัฒนาตนเอง จะได้นำมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเท่าที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ในการบริหารด้านอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารงานกิจการนักเรียนเพิ่มมากขึ้นอีกเป็นพิเศษ เพราะงานทั้งสี่ด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลางควรมี การศึกษาขอบข่ายของงาน และเทคนิคการนำมาใช้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านวิชาการ ควรเพิ่มเวลาและปริมาณในการปฏิบัติให้มากเป็นร้อยละ 50 ของปริมาณงานรวมทุกด้าน

สำหรับเจ้าหน้าที่ในระดับอำเภอและจังหวัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงาน รวมทั้งวิธีการบริหาร งานสี่ด้านนี้ให้มากเป็นพิเศษ และขณะเดียวกันก็ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานธุรการ และการเงิน และการบริหารงานบุคคลควบคู่กันไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะในเขตจังหวัด สมุทรสาครเท่านั้น ผลการศึกษาที่ได้จึงมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเรื่องนี้ใน เขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษาอื่น ๆ ด้วย เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและกว้าง ขาวยิ่งขึ้น และเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริหารของผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมในการประเมินพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารด้วย เช่น หัวหน้าการประม ศึกษ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษานิเทศก์ และประชาชน เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้ เป็นผู้มีสำคัญในอันที่จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ เพราะการบริหารงานของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงไรนั้นย่อมเกิดจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ฉะนั้นการถามความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายจะทำให้ได้ ข้อมูลที่มีประโยชน์ ในอันที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ควรใช้วิธีอื่นควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นที่กว้างขึ้น และยังได้สังเกตสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนหรือของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจมีผลต่อความคิดเห็นของผู้ประเมินอีกด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษณ์ ศรีสุภา "การบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการจังหวัด" มิตรครู 26(16) :

17 - 20 31 สิงหาคม 2527

กฤษณา ขำยั้ง ความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ

เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514,

229 หน้า อัดสำเนา

ก่อ สวัสดิพิบูลย์ "บทบาทของผู้ปกครองและครูในการพัฒนาการศึกษาเยาวชน" วารสาร

วิชาการคณะครุศาสตร์วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 3(2) : 13 พฤศจิกายน -

มีนาคม 2522

กาญจนา อัญญะโชโค และเสาวคนธ์ อรุณรัตน์ "ข้อคิดจากการติดตามผลและแนะนำการ

ใช้หลักสูตรระดับประถมศึกษาในปีงบประมาณ 2524" สารพัฒนาหลักสูตร 24 :

56 - 62 กันยายน 2526

ก้าน หล้าคอม บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2521, 115 หน้า อัดสำเนา

กิติมา ปริติคิลก การเงินโรงเรียนหลักการและแนวปฏิบัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2522, 214 หน้า

เกษม สุวรรณกุล "บทบาทของผู้กำกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล" ใน ที่ระลึกครบรอบ

50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2522,

หน้า 285 - 296

โกศล วิชัยสิทธิ์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518

สำนักพิมพ์ประสานมิตร 2519, 114 หน้า

กอง โพธิ์บัณฑิต งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2519, 235 หน้า อุดรธานี

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การศึกษานโยบายคุณภาพการศึกษา

พ.ศ. 2525 - 2534 วัฒนาพานิช 2526, 138 หน้า

คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนพิบูลสุรสภาท้าว 2526, 378 หน้า

สถิติการประถมศึกษา ปีการศึกษา 2526 โรงเรียนพิบูลสุรสภาท้าว 2526, 116

หน้า

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผลงานวิจัยทางการศึกษา โรงเรียนพิบูลสุรสภาท้าว 2528,

506 หน้า

จังหวัดสงขลา งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 226

หน้า อุดรธานี

จำลอง ยาท้องกาฬ การบริหารงานทางวิชาการของครูใหญ่ตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่

เป็นประสงค์ในทัศนะของครูใหญ่และครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ปริญญาโท ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2524, อุดรธานี

ฉัตรชัย อรรถพันธ์ หลักการบริหารโรงเรียน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก

2524, 377 หน้า

ชาญชัย ลวี่ตรงสิมา หลักการจัดการและการจัดการ โรงเรียนพิบูลสุรสภาท้าวรามคำแหง

2520, 125 หน้า

ชูศักดิ์ เทชานันท์ เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบใน

โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ปริญญาโท ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2518, 96 หน้า อุดรธานี

เปิดศักดิ์ โสวสินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

2523, 206 หน้า

ณรงค์ กาญจนานนท์ พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 88 หน้า อัดสำเนา

ดาวเรือง รัตน์ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2518, 164 หน้า อัดสำเนา

ทรัพย์ เนื้ออ่อน ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2527, 89 หน้า อัดสำเนา

ทวีบุรุษ หอมเย็น "ผู้บริหารโรงเรียน การพัฒนาบุคคล" มิตรครู 25(23) : 34 - 39

15 ธันวาคม 2526

ทองพูน นาทองบ่อ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมบริหารงานโรงเรียนครูใหญ่

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปริญญาโท กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 76 หน้า อัดสำเนา

ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารงานบุคคล ฉบับแก้ไขปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช

2525, 340 หน้า

ธีรวิทย์ ฤทธิเดช การบริหารอาคารสถานที่ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2521, 103 หน้า อัดสำเนา

นิคม ทองพิทักษ์ บทบาททางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2521, 104 หน้า อัดสำเนา

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ "การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน" ใน บนเส้นทางสู่ผู้บริหาร
การศึกษาสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2524, 164 หน้า

_____ "บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน" มิตรครู 26(17) : 12 - 14

15 กันยายน 2527

นิพนธ์ กิณาวงศ์ หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิบูลโลก 2523, 157 หน้า

บรรจง ชูสกุลชาติ "การรู้จักเพื่อนพรน" มิตรครู 26(15) : 17 - 16 15 สิงหาคม

2527

_____ จากพะเยาถึงเจ้าพระยา โรงพิมพ์บุญสมอ็อฟเซท เล่ม 1 2523, 432 หน้า

_____ "ภารกิจของการบริหาร" มิตรครู 26(16) : 13 - 16 31 สิงหาคม 2527

นลินี พุกกะวัน การประเมินศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด

2522, 230 หน้า

ประจวบ ต่อตระกูล บทบาทการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่โรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองตามทัศนะของครูและประชาชน

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 51 หน้า

อัสสำเนา

ประเสริฐ ขาววงษ์ ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2524, 110 หน้า อัสสำเนา

ปัญญา แก้วกียูร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังด้านวิชาการ

ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ปริญญาานิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 72 หน้า อัสสำเนา

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 1 สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช

2524, 363 หน้า

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 72 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2498

บุญโญ สาร การบริหารการศึกษา ศ.ส. การพิมพ์ 2523, 504 หน้า

_____ หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

_____ การบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2523, 504 หน้า

มนตรี เทพสิทธิ์ ขอบเขตการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ปริญญาโท นศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 88 หน้า อุดมสำเนา

เมธี ปิณฑานนท์ การบริหารการศึกษา สำนักพิมพ์เกษม 2525, 280 หน้า

รังษี มหาจันทร์ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคใต้

วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 187 หน้า อุดมสำเนา

รำพึง อัมเรศ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัยวุฒิ คุณวุฒิ

และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ปริญญาโท

ศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 50 หน้า

รุ่ง แก้วแดง "การอภิปรายเรื่องการกระจายอำนาจทางการบริหารการประถมศึกษา:

ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ" ใน เอกสารการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องบทบาทและหน้าที่

ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิจิตร 2524, หน้า 17 - 46

_____ รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2526, 154 หน้า

รุ่งศักดิ์ บ้องกงลาด การประเมินสมรรถภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์ในเขต

การศึกษา 11 ปริญญาโท ศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2519, 75 หน้า อุดมสำเนา

สวน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2

โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 286 หน้า

วรรณี เลียงแล้ว "บทบาทผู้บริหารโรงเรียนกับงานวิชาการ" ใน เอกสารประกอบการ
อบรมนักบริหารการศึกษาครั้งที่ 2 สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2524 หน้า

44 - 48

วรารณา ปันลายนาค การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 153 หน้า อัดสำเนา

วรินทร์ วัชรสิงห์ งานบริหารธุรการและการเงินของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 228 หน้า
วสันต์ อีรานุรักษ์ รวบรวม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526
อีรานุสรณ์การพิมพ์ 2526, 95 หน้า

วิจิตร วรุตมางกูร การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น ชนิษฐการพิมพ์
และโฆษณา สมุทรปราการ 2520, 178 หน้า

_____ การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา สมุทรปราการ ชนิษฐการพิมพ์และโฆษณา
2524, 237 หน้า

วิจิตรา การกลาง "สภาพแวดล้อมกับแรงจูงใจในการทำงาน" มิตรกร 26(15):19
15 สิงหาคม 2527

วิชัย อุทัยสำราญ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 189 หน้า

วิเชียร ชูสงค์ พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ปรินทิพนิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 102 หน้า อัดสำเนา

วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11 ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2518, 69 หน้า อัดสำเนา

วีระ พันตระกูล บุญทรง สังข์ทอง และอุบล เล่นวารี คู่มือสอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์
อำเภอและกิ่งอำเภอ สำนักพิมพ์อุดมศึกษา 2525, 269 หน้า

วิไลวรรณ วิทยวิโรจน์ การประถมศึกษา โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2525, 372 หน้า
ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมวิชาการ คู่มือการอบรมครู เรื่องการใช้หลักสูตรประถมศึกษา

พ.ศ. 2521 โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ 2521, 182 หน้า

ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การวางแผนและการจัด
การศึกษา โรงพิมพ์การศาสนา 2526, 566 หน้า

สุภชัย เล็กวงษ์ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหาร
การศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2526, 118 หน้า อัดสำเนา

สนอง สุวรรณวงศ์ บทบาทและความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
ประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 132 หน้า อัดสำเนา

สนาม ลิ้มเป็ดสกุล สมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 213 หน้า อัดสำเนา

สมคิด กัสสรประสิทธิ์ "การบริหารงานบุคคล" ประชาบาล 6:6 กันยายน 2517

สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ "งานธุรการโรงเรียน" ใน เอกสารประกอบการอบรมนักบริหาร

การศึกษารุ่นที่ 2 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2524, หน้า 100

สมบูรณ์ พรหมภาพ หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน บรรณกิจการพิมพ์ 2521,
269 หน้า

สมัคร หนูโพธิ์โรจน์ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 225 หน้า

อัดสำเนา

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและ

ระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 5 อมรินทร์การพิมพ์ 2523, 159 หน้า

เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 7 - 15

โรงพิมพ์ยูนิเค็คโปรดักชั่น 2526, 526 หน้า

- สุทิน เนียมพลับ การประถมศึกษาและการศึกษาประชาบาล โรงพิมพ์วิศวกรรมพิมพ์
 ราชบุรี 2522, 239 หน้า
- สุบรรณ จันทรคุณา งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519,
 365 หน้า อัดสำเนา
- สุวิทย์ ไททูลย์ บุคลิกภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2526, 107 หน้า อัดสำเนา
- สุวิญญา อีระกุล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พิมพ์ครั้งที่ 2
 ทำงทันส่วนจำกัดขนิษฐการพิมพ์ สมุทรปราการ 2522, 165 หน้า
- สุมิตร ฤฒานุกร และคณะ เกณฑ์ประเมินผลโรงเรียนประถมศึกษา สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
 2519, 147 หน้า
- สุริฐ ฟิลปอนันต์ ลักษณะ สัตะสุวรรณ และประเสริฐ รัตนรัตน์ รายงานการสำรวจ
ปัญหาการศึกษาของจังหวัดและเขต กองวางแผนการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ 2518, 99 หน้า
- สุวรรณี ชนะสงคราม "ระเบียบงานธุรการ" ใน เอกสารประกอบการอบรมนักบริหาร
การศึกษา รุ่นที่ 2 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2524, หน้า 97
- สุวรรณ ปะวรรณจะ การคาดคะเนความต้องการอาคารสถานที่เรียนระดับประถมศึกษา
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2514, 98 หน้า อัดสำเนา
- สุวิทย์ รากสุวรรณ การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตบางกอกใหญ่
 กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2527, 113 หน้า อัดสำเนา
- สุวิทย์ แก้วเกษ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 72 หน้า
 อัดสำเนา

เสนาะ คิเยาว์ การบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2519, 356 หน้า

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ การบริหารกิจการนักเรียน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิมพ์โลก 2520, 183 หน้า ✓

_____ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2522, 155 หน้า

โสภณ รอดทอง ปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญศึกษา

ปริญญาพันธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 128

หน้า อัสสำเนา

ทวน พันธุ์พันธ์ "การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน" มิตรกร 21(22) : 10 - 17

พฤศจิกายน 2525

อนันต์ มาสวัสดี คุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จังหวัดพิษณุโลก ปริญญาพันธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2518, 45 หน้า อัสสำเนา

อุทัย หิรัญโต ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร สำนักพิมพ์โอเคียมสโตร์ 2520, 312 หน้า

East, John W. Research in Education 3 rd. ed., Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1977. 403 p.

Bradley, Judy "Staff Development in Further Education," Educational Research 25(1) : 21-27, February, 1983.

Campbell, Roald F., Edwin M. Bridgest and Ruphael O. Nystrand. Introduction to Educational Administration. 5th. ed., Boston, Mass, Allyn and Bacon, 1977. 396 p.

Castotter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd. ed., New York, Macmillan Publishing Co., 1976. 526 p.

Collins, William Eugene Jr., "Components of Administrative Competency as Determined by Tennessee Superintendents," Dissertation Abstracts International. 35(11) : 6963-A, May, 1975.

Delwyn George, Haroldson. "A Study of the Competencies and Functions of the Elementary School Principal," Dissertation Abstracts International. 35(8) : 4908-A, February, 1975.

- Dheerakul, Vichit. Leadership Behavior of the Secondary School Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience and Qualification, Doctor's thesis, Brigham Young University, 1972.
- Eastman, George D. ed. Municipal Public Administration. Kingport, Tenn Press, Inc., 1971. 355 p.
- Elsory, Willard S. and Mc Nally, Harold J. Primary School Administration. New York, American Book Company, 1967. 551 p.
- Faber, Charles F. and Gillbert F. Chearron Elementary School Administration. New York, Holt Rineheart and Winston Inc., 1970, 395 p.
- Farmer, Bill L, "An Assessment of ~~More~~ Effective Less Effective Educational Leadership of Public School Superintendents in The State of Texas," Dissertation Abstracts International. 40 : 45 - A, July, 1979.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education, 4th. ed., New York, McGraw-Hill, 1976. 529 p.
- Herzberg, Federick. Work and the Nature of Man, New York, The World Publishing Co., 1966. 203 p.
- Isakson, H.L. "Planning for Total Pupil Personnel Services," In School Executive's Guide. New York, McGraw-Hill Book Company, 1976. 609 p.
- Jacobson, Paul B., James D. Logsdon and Robert R. Wiegman. The Principalship : New Perspectives. Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1973. 499 p.
- Katz, Robert L., "Skills of an Effective Administrator," Harward Business Review, January - February, 1955. p. 33 - 42
- Kirk, Roger E. Experimental Design : Procedure for the Behavioral Science. Belmont, Brook Cole Publishing, Co., 1968. 577 p.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610, 1970.
- Lambert, Donald Burton. "A Study of the Relationship between Teacher Morale and the School Principal's Leader Behavior," Dissertation Abstracts International. 29(7) : 2452 - A, January, 1969.

Rodprasert, Prachoom. The Relationship of Academic Training and Educational Experience to the Administrative of Secondary School Principals as Perceived by Teachers in Educational Region I, Thailand, Doctor's Thesis, Oklahoma State University, 1976. 238 p.

Smith, Harold B. "Discriptions of Effective and Ineffective Behavior of School Principals." Dissertation Abstracts International. 35 : 1935 - A, October, 1974.

Spark, Harry M. "A Study of the High School Principalship in Kentucky," Dissertation Abstracts International. 20 : 3605 - 3606, March, 1960.

Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship between the Leader Behavior of Principals and Organization Outputs of High School in North Carolina," Dissertation Abstracts International. 36(1) : 85 - A, 1975.

การคำนวณ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

23 ธันวาคม 2527

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามสำหรับทำปริญญานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววาสนา เคชอุดม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
เอกการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ในการนี้จะต้องสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม
สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเรื่องที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่ ในการสร้างแบบ
สอบถาม ตามขั้นตอนของการทำวิจัย จำเป็นต้องขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร
โรงเรียน เป็นผู้พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่า ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดหรือไม่และข้อคำถาม
ใดที่คลุมเครือบ้าง เพื่อจะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงใหม่

ข้าพเจ้าใคร่กราบเรียนเชิญท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาแบบสอบถามในแบบสอบถามที่แนบมาให้แก่ข้าพเจ้าด้วย ข้าพเจ้าหวังว่าจะได้รับ
ความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววาสนา เคชอุดม)

นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ที่ ทม 1007/0046

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

15 มกราคม 2528

เรื่อง รับรองนิสิต

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า.....นางสาววรวรรณ...เอชอุย.....

เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขา

ปริญญาโท วิชาเอก .อวรบวิจวรอวรจิษว.....

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้กำลังอยู่ในระหว่างเตรียมการทำวิทยานิพนธ์ และมีความประสงค์ จะติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร" ทั้งนี้ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ ในความช่วยเหลืออันอนุเคราะห์ใด ๆ ที่จะโปรดให้แก่อนิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 3919864

ที่ ศธ 1467/ 178

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
อาคารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 74000

18 มกราคม 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นางสาววาสนา เดชอุดม นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังอยู่ในระหว่างเตรียมการทำวิทยานิพนธ์ และมีความประสงค์จะติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร"

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นางสาววาสนา เดชอุดม ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครได้ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ฉะนั้นจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามของนางสาววาสนา เดชอุดม ด้วย

หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวี อารีทรัพย์)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร. 4 12050

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

18 มกราคม 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววาสนา เกษอุดม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอก
 การบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
 อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความร่วมมือ และตอบแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อม
 กับหนังสือฉบับนี้ตามความเป็นจริง ในการนี้ขอเรียนชี้แจงว่าการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่
 กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

ข้าพเจ้าหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอกราบขอบพระคุณมา
 ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววาสนา เกษอุดม)

นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร"

จุดที่ 1. สำหรับผู้บริหาร คือ ข้อมูลส่วนตัวผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. คุณวุฒิสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

2. อายุปัจจุบัน

- ☐ ต่ำกว่า 45 ปี
☐ 45 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการบริหารงาน

- ☐ ต่ำกว่า 7 ปี
☐ 7 ปีขึ้นไป

4. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

5. บริหารโรงเรียนอยู่ในอำเภอ

- ☐ เมืองสมุทรสาคร
☐ กระทุ่มแบน
☐ บ้านแพ้ว

ชุดที่ 2 สำหรับครูผู้สอน แบ่งเป็นสองตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 ปีขึ้นไป

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. ทำการสอนอยู่ในอำเภอ

☐ เมืองสมุทรสาคร

☐ กระทุ่มแบน

☐ บ้านแพ้ว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในงาน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ

2. การบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงานกิจการนักเรียน

4. การบริหารงานอาคารสถานที่

5. การบริหารงานธุรการและการเงิน

6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละรายการว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ประณตศึกษาของท่านควรอยู่ในระดับใด แล้วกาเครื่องหมาย ลงในช่องทาง
ขวามือ โดยปฏิบัติดังนี้

- มากที่สุด หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นมากที่สุดหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นโดย
สม่ำเสมอ ประมาณมากกว่าร้อยละ 75 ในการปฏิบัติงาน
- มาก หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นมากหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นบ่อยครั้ง
ประมาณร้อยละ 61 - 75 ในการปฏิบัติงาน
- ค่อนข้างมาก หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นค่อนข้างมาก
ประมาณร้อยละ 46 - 60 ในการปฏิบัติงาน
- ค่อนข้างน้อย หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นค่อนข้างน้อย
ประมาณร้อยละ 31 - 45 ในการปฏิบัติงาน
- น้อย หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นน้อยครั้ง
ประมาณร้อยละ 16 - 30 ในการปฏิบัติงาน
- น้อยที่สุด หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำเรื่องนั้นหรือปฏิบัติในเรื่องนั้นน้อยครั้งที่สุด
ประมาณต่ำกว่าร้อยละ 16 ในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารสาธิตการสอนให้แก่ครูใน โรงเรียนได้อย่างถูกต้อง						
00	ผู้บริหารเข้ากับผู้นำในท้องถิ่นได้						

หมายเหตุ พฤติกรรมผู้บริหารในที่นี้ หมายถึงพฤติกรรมผู้อำนวยการโรงเรียน พฤติกรรม
อาจารย์ใหญ่ พฤติกรรมครูใหญ่เท่านั้น

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการทำงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>การบริหารงานวิชาการ</u> ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด โครงการบริหารงานวิชาการ						
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานวิชาการ						
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ใน การเรียนการสอนได้อย่างพอเพียง						
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมหรือนิเทศให้เข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำแผนการเรียนการสอน						
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำรา เอกสาร สำหรับให้ครู อาจารย์ ค้นคว้าเพิ่มพูนความ รู้ในเนื้อหาที่สอน						
6	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญวิทยากรสาธิตการสอน ให้แก่ครูในโรงเรียน						
7	ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดหรือ มุมหนังสือของโรงเรียน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
8	ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ ของกระทรวงศึกษาธิการ						
9	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมปรึกษาในสายวิชา ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน						
10	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู อาจารย์ ได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาที่สอนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพทางวิชาการ						
11	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมตามมวล ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการของนักเรียน						
12	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้มีการจัดสอนซ่อม เสริมแก่นักเรียน						
13	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการ สอนตามหลักสูตร						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
14	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลการ ศึกษาตามหลักสูตร						
15	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิตและ การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนโดยใช้ ทรัพยากรของท้องถิ่น						
16	ผู้บริหารโรงเรียนรายงานผลการเรียนของ นักเรียน ให้ผู้ปกครองทราบอยู่เสมอ						
17	ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาผลการวิเคราะห์ ข้อสอบมาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ						
18	ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์จากครูอาจารย์มาใช้ปรับปรุงงาน ด้านวิชาการ						
19	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจและติดตามผล การเรียนการสอนสม่ำเสมอ						
20	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการควบคุมการ เข้าเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
21	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบ เป็นพิเศษต่อครู อาจารย์ที่มีผลงานด้าน วิชาการดีเด่น						
22	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสมรรถภาพใน การสอนของครู โดยให้การนิเทศ การฝึก อบรม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่						
การบริหารงานบุคคล							
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงโครงการ และแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้คณะครู เข้าใจ						
24	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ เมื่อมีโอกาส						
25	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ เพิ่มเติมและเลื่อนฐานะอยู่เสมอ						
26	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู อาจารย์ แสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		ได้	ก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด	
27	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์						
28	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรม						
29	ผู้บริหารโรงเรียนตักเตือนและแนะนำด้วยความปรารถนาดี เมื่อครู อาจารย์ปฏิบัติงานผิดพลาด หรือบกพร่องในหน้าที่						
30	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครู อาจารย์						
31	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนถนัด						
32	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน						
33	ผู้บริหารโรงเรียนชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู อาจารย์						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
34	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ครู อาจารย์ ได้เข้าใจถึงโครงสร้างในการบริหาร ตลอดจนสายการบังคับบัญชาตามอำนาจและ หน้าที่ในโรงเรียน						
35	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ อย่างมีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของครู อาจารย์						
36	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใน โรงเรียน						
37	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นกันเองและให้ เกียรติกับครู อาจารย์						
38	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาการขอโอน ขอย้าย ของครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วยความเห็นอก เห็นใจ						
39	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่พึ่งของครู อาจารย์ได้เมื่อเกิดปัญหา						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
40	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและส่งเสริมขวัญใน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
41	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนับสนุนร่วมมือใน กิจกรรมที่ครูอาจารย์จัดขึ้น						
42	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ ของครู						
43	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามงานที่มอบหมาย และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน						
44	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสร้าง สัมพันธ์อันดีระหว่างครูอาจารย์						
45	ผู้บริหารโรงเรียนไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						
	<u>การบริหารงานกิจการนักเรียน</u>						
46	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสำรวจเด็กใน เกณฑ์และแจ้งให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียน ทั่วถึงทุกปี						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามเด็กในเกณฑ์ที่ไม่เข้าเรียนและแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้ดี						
48	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมคณาจารย์นักเรียนใหม่						
49	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองของนักเรียน						
50	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพการป้องกันโรคติดต่อและมีการบูรณาการ						
51	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน						
52	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีมาตรการในการควบคุมด้านปริมาณ คุณภาพ ความสะดวกและราคาในการจัดโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน						
53	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของนักเรียน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
54	ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการเพื่อหาทุนช่วยเหลือเด็กที่ตั้งใจเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์						
55	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน						
56	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยเลือกตั้งหัวหน้าชั้น หรือกรรมการนักเรียน						
57	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน						
58	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดทำจุลสารเกี่ยวกับกิจกรรมของนักเรียน						
59	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการสหกรณ์นักเรียนภายในโรงเรียน						
60	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการบริการแนะแนวภายในโรงเรียน						
61	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีพระสงฆ์อบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นักเรียนทุกสัปดาห์						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
62	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้ แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและ ความชำนาญพิเศษ						
63	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรวบรวมประวัติและ สถิติเกี่ยวกับนักเรียน เช่น กระทำผิดวินัย หรือความรู้เฉพาะเกี่ยวกับเด็กเพื่อนำมาเป็น ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขและให้ความ ช่วยเหลือ						
64	ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวให้นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน						
65	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำระเบียบสมณนักเรียน อย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ						
66	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจแก่นักเรียน						
67	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการลงโทษแก่นักเรียน ที่กระทำผิดเป็นไปตามระเบียบของกระทรวง ศึกษาธิการ						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
68	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น จัดกองลูกเสือหรือยุวภาษาชด บริการ ช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนและชุมชน เพื่อกระตุ้น หรือส่งเสริมให้เด็กกระทำความดี						
69	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจและ หามาตรการรักษาความปลอดภัยในการเดิน ทางมาเรียนของนักเรียน						
70	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนด้วยความเอาใจใส่						
	<u>การบริหารงานอาคารสถานที่</u>						
71	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนผังบริเวณโรงเรียน ได้เหมาะสม						
72	ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจอาคารสถานที่ก่อน เริ่มปีการศึกษาใหม่ไว้ให้เรียบร้อย						
73	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาห้องน้ำ ห้องส้วมได้ พอเพียง						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
74	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการรักษาความ สะอาดห้องน้ำ ห้องส้วมสม่ำเสมอ						
75	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณโรงเรียนและ อาคารเรียนได้ถูกสุขลักษณะร่มรื่นและสวยงาม						
76	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่นสวยงามภายใน โรงเรียน						
77	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลและซ่อมแซมอาคาร สถานที่ของโรงเรียนโดยส่วนรวมให้อยู่ใน สภาพที่ดีและมีความปลอดภัย						
78	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบแสงเสียง การติด ต่อภายในโรงเรียน						
79	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอยู่เวรยาม ของครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง						
80	ผู้บริหารโรงเรียนจัดห้องเรียน และสร้าง บรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียน การสอน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
81	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่						
82	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้อาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเหมาะสม						
83	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้ประโยชน์ของบริเวณโรงเรียนให้เหมาะสมกับเนื้อที่						
84	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลรักษาอาคารเรียนอาคารประกอบและบริเวณโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและตกแต่งให้สวยงาม						
85	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความเหมาะสมกลมกลืนกันในด้านประโยชน์ใช้สอย						
86	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลการก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นไปตามแบบที่ทางราชการกำหนด						
87	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนผังอาคารและจัดบริเวณต่าง ๆ						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
88	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสาธิตการจัด ห้องเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						
89	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสำนักงาน ห้องพัสดุ และจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกอย่าง พอเพียง						
90	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาครุภัณฑ์ประเภทโต๊ะ เก้าอี้ ทั้งของครูและนักเรียนตลอดจนตู้เก็บ เอกสาร มีจำนวนเพียงพอ						
91	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการด้านการเงินและ บัญชีต่าง ๆ ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบัน และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบอยู่เสมอ						
92	ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บเอกสาร คำสั่ง คำสั่งและระเบียบการต่าง ๆ รวบรวมไว้ อย่างเป็นระเบียบ ง่ายและสะดวกต่อการ ค้นหา						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
93	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับ ครู นักเรียน ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ของ โรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ						
94	ผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารด้านการเบิกจ่าย เงินเดือน เงินสวัสดิการและเงินประเภท อื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว						
95	ผู้บริหารโรงเรียนจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจน อุปกรณ์การเรียนการสอน จัดซื้อได้อย่าง ถูกต้องตามรายการและทันตามกำหนดเวลา ที่ใช้						
96	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ จำเป็นต้องใช้ เช่นใบลา ใบขอเบิกค่า พยาบาล ฯลฯ จัดพิมพ์ไว้พร้อม แบ่งแยก ไว้เป็นหมวดหมู่ สะดวกและง่ายต่อการใช้						
97	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการตรวจและ การติดตามการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
98	ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการบำรุง ซ่อมแซม วัสดุ ครุภัณฑ์ ทุกประเภทของโรงเรียนให้อยู่ ในสภาพที่จะใช้การได้ดียิ่งขึ้น						
99	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ในการเก็บ และรักษาเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้อย่าง ปลอดภัย						
100	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนโดย สะดวกรวดเร็ว						
101	ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหา ครุภัณฑ์จากภายนอก เช่น โต๊ะ เก้าอี้ พัดลม เครื่องพิมพ์ดีด โดยไม่ ใช้งบประมาณของโรงเรียน						
102	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของ โรงเรียน						
103	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสื่อสาร โต้ตอบ กันภายในและภายนอกโรงเรียนได้รวดเร็ว และทันเหตุการณ์						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
104	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการทำทะเบียน บัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์และเป็นปัจจุบันเสมอ						
	<u>การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน</u>						
105	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้ากับผู้นำใน ท้องถิ่นได้						
106	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่สำหรับให้ การต้อนรับผู้มาติดต่อหรือเยี่ยมเยียนโรงเรียน ให้ได้รับความสะดวกและเป็นที่พักใจแก่ผู้มา ติดต่อ						
107	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีจดหมายหรือเอกสาร อย่างอื่นติดต่อกับผู้ปกครองเกี่ยวกับนักเรียน โดยสม่ำเสมอ						
108	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญบุคคลสำคัญหรือมีฐานะดี ของชุมชนมาให้ความร่วมมือในทางที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษา						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
109	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นใน โรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าชม						
110	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการพบปะและประชุม ผู้ปกครองนักเรียนบ่อยครั้ง						
111	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและสนับสนุน กับสมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและชมรม ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษา						
112	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชักจูงผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชนให้ช่วยเหลือโรงเรียนด้วยความ ศรัทธา						
113	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ปกครองนักเรียนและ บุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมของ โรงเรียน						
114	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการศึกษาผู้ใหญ่ หรือบริการเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้ แก่ชุมชน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
115	ผู้บริหารโรงเรียนนำโรงเรียนเข้าร่วมในพิธี ทางศาสนาและประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่นเสมอ เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เป็นต้น						
116	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการใช้ทรัพยากร ของท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา						
117	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเรียนการสอน การปกครองเด็ก						
118	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ อาคารสถานที่ตลอดจนบริเวณโรงเรียนให้ เป็นประโยชน์ เช่น จัดงานแต่งงาน เล่นกีฬา ฯลฯ						
119	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความรู้และให้คำ แนะนำด้านการประกอบอาชีพของบุคคลใน ชุมชน						

(ต่อ)

ข้อที่	รายการที่ปฏิบัติ	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน					
		มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
120	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมผลการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นระยะ ๆ และ วางแผนทางแก้ไขปรับปรุง						
121	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการ ดำรงชีวิตให้กับบุคคลในชุมชน						
122	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามสนองความต้องการ ชุมชนทุกวิถีทางเท่าที่ได้รับการร้องขอ						
123	ผู้บริหารโรงเรียนจัดวิชาการให้กับชุมชน เช่น สาธิตการฉีดยาฆ่าแมลง						

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<u>การบริหารงานวิชาการ</u>					
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการบริหารงานวิชาการ	3.814	0.681	2.481	1.087	5.40*
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.592	0.747	2.222	1.013	5.66*
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียง	3.925	0.781	2.703	1.031	4.91*
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมหรือนิเทศให้เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำแผนการเรียนการสอน	3.518	0.893	1.703	0.823	7.76*
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำรา เอกสารสำหรับให้ครู อาจารย์ ค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาที่สอน	3.629	0.884	1.888	1.121	6.34*
6	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญวิทยากรสาธิตการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน	2.555	1.219	0.629	0.839	6.76*
7	ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดหรือมุมหนังสือของโรงเรียน	4.037	0.898	2.740	1.509	3.84*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
8	ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการวัดผล ผลประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	4.037	0.759	3.111	1.086	3.63*
9	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมปรึกษาใน สายวิชาต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ เรียนการสอน	3.851	0.718	2.111	1.219	6.39*
10	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู อาจารย์ ได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาที่สอนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพทางวิชาการ	4.037	0.706	2.555	1.219	5.46*
11	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมตามมวล ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการของนักเรียน	3.851	0.662	2.074	0.917	8.17*
12	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้มีการจัดสอน ซ่อมเสริมแก่นักเรียน	3.888	0.698	2.111	1.121	7.00*
13	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค การสอนตามหลักสูตร	3.777	0.698	1.518	0.802	11.04*
14	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมครู อาจารย์ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด ผลการศึกษาตามหลักสูตร	3.740	0.764	1.704	0.764	9.62*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	
15	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิตและการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนโดยใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น	3.888	0.698	2.481	1.087	5.66*
16	ผู้บริหารโรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอยู่เสมอ	3.888	0.698	2.407	1.279	5.28*
17	ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อสอบมาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ	3.481	0.753	1.518	0.935	8.50*
18	ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากครูอาจารย์มาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ	3.666	0.620	1.925	0.997	7.70*
19	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจและติดตามผลการเรียนการสอนสม่ำเสมอ	3.925	0.829	2.259	1.023	6.58*
20	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการควบคุมการเข้าเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.925	0.780	2.148	0.989	7.52*
21	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษต่อครู อาจารย์ที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่น	3.814	0.622	1.370	1.149	9.72*
22	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครู โดยให้การนิเทศ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.851	1.167	1.259	0.903	5.61*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<u>การบริหารงานบุคคล</u>					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจง โครงการและแผนงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนให้คณะครูเข้าใจ	4.037	0.808	2.714	1.117	5.02*
24	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา ต่อเมื่อมีโอกาส	4.296	0.669	2.857	0.970	6.38*
25	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้แสวงหา ความรู้เพิ่มเติมและเลื่อนวิทยฐานะอยู่เสมอ	4.444	0.577	2.821	0.983	7.50*
26	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู อาจารย์ แสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน โรงเรียน	3.740	0.813	2.071	1.120	6.31*
27	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความ ชอบประจำปีเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์	3.555	0.801	1.571	1.317	6.78*
28	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความ ชอบประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.555	0.974	1.535	1.222	6.73*
29	ผู้บริหารโรงเรียนตักเตือนและแนะนำ ด้วยความปรารถนาดี เมื่อครู อาจารย์ ปฏิบัติงานผิดพลาด หรือบกพร่องใน หน้าที่	4.074	0.781	2.178	1.335	6.46*
30	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครู อาจารย์	3.925	0.781	1.642	1.193	8.36*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
31	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนถนัด	3.814	0.879	1.714	1.272	7.10*
32	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.703	0.823	1.750	1.143	7.25*
33	ผู้บริหารโรงเรียนชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู อาจารย์	3.888	0.898	1.750	0.844	10.22*
34	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ครู อาจารย์ได้เข้าใจถึงโครงสร้างในการบริหาร ตลอดจนสายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ในโรงเรียน	3.925	0.675	2.000	1.054	8.04*
35	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครู อาจารย์อย่างมีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของครู อาจารย์	3.666	0.877	1.964	0.999	6.70*
36	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	3.851	0.718	1.857	0.848	9.40*
37	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นกันเองและให้เกียรติกับครู อาจารย์	4.296	0.609	2.428	1.280	7.18*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
38	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาการขอโอน ขอย้ายของครูอาจารย์ในโรงเรียน ด้วยความเห็นอกเห็นใจ	4.481	0.643	2.750	1.295	6.32*
39	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่พึ่งของ ครูอาจารย์ได้เมื่อเกิดปัญหา	4.222	0.641	2.107	1.166	8.38*
40	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและส่งเสริม ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.851	0.864	1.821	1.020	7.95*
41	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนับสนุนร่วม มือในกิจกรรมที่ครูอาจารย์จัดขึ้น	4.185	0.681	2.142	0.970	9.00*
42	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยา มารยาทของครู	4.259	0.594	2.607	1.100	6.90*
43	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามงานที่มอบหมาย และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.259	0.594	2.000	1.154	9.84*
44	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสร้าง สัมพันธ์อันดีระหว่างครูอาจารย์	4.259	0.712	2.321	0.905	8.80*
45	ผู้บริหารโรงเรียนได้ถามสารทุกข์สุข- ดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.851	0.907	1.785	1.101	7.58*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<u>การบริหารงานกิจการนักเรียน</u>					
46	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสำรวจเด็กในเกณฑ์และแจ้งให้ผู้ปกครองส่งเด็กเข้าเรียนทั่วถึงทุกปี	4.444	0.698	3.259	1.163	4.54*
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามเด็กในเกณฑ์ที่ไม่เข้าเรียนและแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้ดี	3.851	0.862	2.296	1.203	5.89*
48	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศนักเรียนใหม่	3.111	1.555	1.037	1.160	6.59*
49	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองของนักเรียน	3.074	1.269	0.814	1.001	7.26*
50	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพการป้องกันโรคติดต่อและมีการปฐม-พยาบาล	4.185	0.622	2.629	1.149	6.19*
51	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน	4.629	0.565	3.222	0.974	6.49*
52	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีมาตรการในการควบคุมด้านปริมาณ คุณภาพ ความสะอาดและราคาในการจัดโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน	4.074	0.781	2.629	0.967	6.04*

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
53	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของนักเรียน	4.259	0.764	2.814	1.075	5.69*
54	ผู้บริหารโรงเรียนจัดดำเนินการเพื่อหาทุนช่วยเหลือเด็กที่ด้อยเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์	4.518	0.700	2.740	0.984	7.65*
55	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน	3.814	0.834	1.888	0.934	7.99*
56	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยโดยเลือกตั้งหัวหน้าชั้น หรือกรรมการนักเรียน	3.814	0.681	0.370	1.149	5.62*
57	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน	3.740	1.059	2.074	1.385	4.97*
58	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดทำจุลสารเกี่ยวกับกิจกรรมของนักเรียน	2.333	1.271	0.777	0.847	5.29*
59	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการสหกรณ์นักเรียนภายในโรงเรียน	3.703	1.409	2.037	1.344	4.45*
60	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการบริการแนะแนวภายในโรงเรียน	3.259	1.095	1.259	1.095	6.71*
61	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีพระสงฆ์อบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ นักเรียนทุกสัปดาห์	3.259	1.403	1.814	1.210	4.05*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
62	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษ	3.703	0.912	1.740	1.023	7.44*
63	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรวบรวมประวัติและสถิติเกี่ยวกับนักเรียน เช่น กระทำผิดวินัยหรือความรู้เฉพาะเกี่ยวกับเด็กเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขและให้ความช่วยเหลือ	2.814	1.075	1.444	1.013	4.82*
64	ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.963	0.587	2.555	1.188	5.52*
65	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำระเบียบสมณนักเรียนอย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	3.814	1.075	2.555	1.368	3.76*
66	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจแก่นักเรียน	3.185	1.001	1.518	0.849	6.60*
67	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการลงโทษตักเตือนนักเรียนที่กระทำผิดเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	3.111	1.219	2.148	1.167	2.96*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
68	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น จัดกองลูกเสือหรือยุว- กาชาด บริการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียน และชุมชน เพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ เด็กกระทำความดี	4.148	0.662	2.185	1.001	8.50*
69	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจใส่ และหามาตรการรักษาความปลอดภัยใน การเดินทางมาเรียนของนักเรียน	3.888	0.751	2.148	1.027	7.11*
70	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ของนักเรียนด้วยความเอา ใจใส่	3.592	0.694	2.111	0.934	6.62*
	<u>การบริหารงานอาคารสถานที่</u>					
71	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนผังบริเวณ โรงเรียนได้เหมาะสม	3.862	0.743	2.714	0.810	5.58*
72	ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจอาคารสถานที่ ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ไว้ให้เรียบร้อย	3.931	0.704	2.571	0.997	5.96*
73	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาห้องน้ำ ห้อง- ส้วมได้พอเพียง	4.206	0.774	2.642	1.224	5.75*
74	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการรักษาความ สะอาดห้องน้ำ ห้องส้วมสม่ำเสมอ	4.206	0.559	2.357	0.826	9.93*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
75	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณโรงเรียนและอาคารเรียนให้ถูกสุขลักษณะร่มรื่นและสวยงาม	3.862	0.639	2.285	0.897	7.66*
76	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่นสวยงามภายในโรงเรียน	4.034	0.626	2.607	0.832	7.34*
77	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลและซ่อมแซมอาคารสถานที่ของโรงเรียนโดยส่วนรวมให้อยู่ในสภาพที่ดีและมีความปลอดภัย	4.275	0.702	2.464	0.838	8.86*
78	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบแสงเสียงการติดต่อภายในโรงเรียน	4.103	0.673	2.321	0.863	8.71*
79	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอยู่เวรยามของครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง	4.413	0.568	2.642	1.062	7.81*
80	ผู้บริหารโรงเรียนจัดห้องเรียน และสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.034	0.680	2.392	0.737	8.74*
81	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่	4.241	0.511	2.214	0.917	10.26*
82	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้อาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเหมาะสม	4.172	0.539	2.571	0.742	9.35*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
83	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้ประโยชน์ของบริเวณโรงเรียนให้เหมาะสมกับเนื้อที่	4.000	0.598	2.500	0.962	7.04*
84	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลรักษาอาคารเรียนอาคารประกอบและบริเวณโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและตกแต่งให้สวยงาม	4.172	0.602	2.607	0.956	7.37*
85	ผู้บริหารโรงเรียนจัดบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความเหมาะสมกลมกลืนกันในด้านประโยชน์ใช้สอย	3.827	0.602	2.607	0.875	6.15*
86	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลการก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นไปตามแบบที่ทางราชการกำหนด	4.206	0.726	3.000	0.903	5.57*
87	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนผังอาคารและจัดบริเวณต่าง ๆ	3.103	1.113	1.928	0.900	4.37*
88	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสาธิตการจัดห้องเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.069	1.193	1.642	0.989	4.90*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<u>การบริหารงานธุรการและการเงิน</u>					
89	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสำนักงาน ห้องพัสดุ และจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง	3.120	0.971	1.916	1.213	3.84*
90	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาครุภัณฑ์ประเภทโต๊ะ เก้าอี้ หิ้งของครูและนักเรียนตลอดจนตู้เก็บเอกสาร มีจำนวนเพียงพอ	3.920	0.812	2.375	1.013	5.90*
91	ผู้บริหารโรงเรียนจัดการด้านการเงิน และบัญชีต่าง ๆ ของโรงเรียนถูกต้อง เป็นปัจจุบันและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบอยู่เสมอ	4.520	0.510	2.750	0.897	8.45*
92	ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บเอกสาร คำสั่ง ตลอดจนระเบียบการต่าง ๆ รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ ง่ายและสะดวกต่อการค้นหา	4.440	0.507	2.958	0.859	7.32*
93	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับครู นักเรียน ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.000	0.500	2.708	0.859	8.38*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
94	ผู้บริหารโรงเรียนให้บริการด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการและเงินประเภทอื่น ๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว	4.440	0.507	2.791	0.833	8.33*
95	ผู้บริหารโรงเรียนจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดซื้อได้อย่างถูกต้องตามรายการและทันตามกำหนดเวลาที่ใช้	4.160	0.688	2.500	1.022	6.70*
96	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น ใบลา ใบขอเบิกค่าพยาบาล ฯลฯ จัดพิมพ์ไว้พร้อม แบ่งแยกไว้เป็นหมวดหมู่ สะดวกและง่ายต่อการใช้	4.480	0.568	3.166	0.868	6.23*
97	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการตรวจ และการติดตามการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	4.000	0.707	2.416	0.881	6.95*
98	ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการบำรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ทุกประเภทของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ ค่อยๆ เสริม	3.960	0.676	2.333	0.917	7.09*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
99	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ในการเก็บและรักษาเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้อย่างปลอดภัย	4.240	0.523	2.666	0.816	8.07*
100	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเบิกจ่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยสะดวกรวดเร็ว	4.240	0.663	2.666	0.761	7.72*
101	ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหา ครุภัณฑ์จากภายนอก เช่น โต๊ะ เก้าอี้ พัดลม เครื่องพิมพ์ดีด โดยไม่ใช้งบประมาณของโรงเรียน	3.760	0.926	2.166	1.049	5.64*
102	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของโรงเรียน	3.320	0.900	2.083	1.139	4.23*
103	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสื่อสารโต้ตอบกันภายในและภายนอกโรงเรียน ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์	3.600	2.208	1.000	1.103	4.63*
104	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีวัสดุ ครุภัณฑ์และเป็นปัจจุบันเสมอ	4.320	0.690	2.791	0.884	6.76*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<u>การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</u>					
105	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้ากับผู้นำในท้องถิ่นได้	4.111	0.577	3.107	1.133	4.16*
106	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่สำหรับการต้อนรับผู้มาติดต่อหรือเยี่ยมเยียนในโรงเรียนให้ได้รับความสะดวกและเป็นที่พอใจแก่ผู้มาติดต่อ	3.963	0.808	2.642	0.062	5.18*
107	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีจดหมายหรือเอกสารอย่างอื่นติดต่อกับผู้ปกครองเกี่ยวกับนักเรียนโดยสม่ำเสมอ	3.629	0.792	2.214	0.957	5.97*
108	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญบุคคลสำคัญหรือมีฐานะดีของชุมชนมาให้ความร่วมมือในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	3.629	0.839	2.428	0.920	5.05*
109	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	4.037	0.706	1.035	1.201	7.56*
110	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการพบปะและประชุมผู้ปกครองนักเรียนบ่อยครั้ง	3.370	0.926	0.857	0.891	10.26*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
111	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและสนับสนุนกับสมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและชมรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	3.777	0.698	1.071	1.184	10.37*
112	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชักจูงผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนให้ช่วยเหลือโรงเรียนด้วยความศรัทธา	3.851	0.662	2.250	1.076	6.68*
113	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน	3.925	0.730	2.214	0.995	7.25*
114	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการศึกษาผู้ใหญ่หรือบริการเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน	2.629	1.245	0.642	0.870	6.88*
115	ผู้บริหารโรงเรียนนำโรงเรียนเข้าร่วมในพิธีทางศาสนาและประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่นเสมอ เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เป็นต้น	4.074	0.781	3.000	1.540	3.28*
116	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	3.629	0.688	2.250	1.076	5.69*

(ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหาร	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
117	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การปกครอง เด็ก	3.814	0.786	1.428	1.168	8.85 *
118	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ ใช้อาคารสถานที่ตลอดจนบริเวณโรงเรียน ได้เป็นประโยชน์ เช่น จัดงานแต่งงาน เล่นกีฬา ฯลฯ	3.925	0.730	3.142	1.079	3.14 *
119	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความรู้และ ให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพของ บุคคลในชุมชน	3.370	1.043	1.214	0.917	8.15 *
120	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมผลการปฏิบัติ- งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นระยะ ๆ และวางแผนทางแก้ไขปรับปรุง	3.629	0.792	1.000	0.816	12.12 *
121	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ในการดำรงชีวิตให้กับบุคคลในชุมชน	3.444	0.698	1.321	0.983	9.20 *
122	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามสนองความ ต้องการชุมชนทุกวิถีทางเท่าที่ได้รับการ ร้องขอ	3.555	0.641	1.464	1.036	9.04 *
123	ผู้บริหารโรงเรียนจัดวิชาการให้กับชุมชน เช่น สาธิตการฉีดยาฆ่าแมลง	2.666	1.494	0.321	0.723	7.37 *

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

บทคัดย่อ
ของ
วาสนา เกษอุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
เมษายน 2528

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และเพื่อเปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยจำแนกตาม วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้ศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารตามองค์ประกอบที่สำคัญหกด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหาร งานธุรการและการเงิน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 100 คน โดย ให้อาจารย์ผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 384 คน เป็นผู้ ประเมินพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t - test) และสถิติค่าเอฟ (F - test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สามารถบริหารโรงเรียนให้เกิดผลดีในระดับปานกลาง งานที่ผู้บริหาร สามารถบริหารได้ดีก็คือ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล ส่วนการบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสามารถบริหารได้ในระดับ ปานกลางตามลำดับเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จำแนกตาม วุฒิ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอำเภอที่ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป สามารถบริหารงานวิชาการ งาน บุคคล งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี สามารถบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี สามารถบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่ต่างกัน สามารถบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่มว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว สามารถบริหารงานวิชาการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ดีกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอเมืองสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอเมืองสมุทรสาคร สามารถบริหารงานกิจการนักเรียน ได้ดีกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบ้านแพ้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF THE PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE CHANGWAT SAMUT SAKHON
PRIMARY EDUCATION OFFICE

AN ABSTRACT

BY

WADSANA DETUDOM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

April 1985

The purposes of this research were to study administrative behaviors of the primary school administrators under the Changwat Samut Sakhon Primary Education Office, and to compare the differences of the behaviors among the administrators with different degrees, ages, administrative experiences and different amphoes in which they worked. Six areas of administrative components were considered in this study, they were ; the administrations of academic affairs, personnel, student - activity, school buildings, school business and finance, and the creation of school - community relations.

The samples used in this research were 100 primary school administrators under the Changwat Samut Sakhon Primary Education Office, and 384 school teachers under the same office. The school teachers were assigned to evaluate the behaviors of the administrators. The instrument used in data collection was the rating - scale questionnaire about the teachers' opinions towards the administrators. Statistics used in data analysis were arithmetic mean, standard deviation, t - test, and F - test

The results of the study were the followings : The primary school administrators under the Changwat Samut Sakhon Primary Education Office, could effectively manage schools at the moderate level. The administrators did well in the administrations of school business and finance, and personnel. However, they could effectively administer schools at the moderate level respectively in the following areas of administration ; school buildings, academic affairs, the creation of school - community relations and student activity.

When comparing the behaviors of the administration considering different amphoes in which they worked different degrees, ages and administrative experiences, the results were concluded below :

1. The administrators with bachalor degrees or higher than these could manage schools more effectively than those with lower than bachalor degrees, especially in the administrations of academic affairs, personnel, and the creation of school - community relations. The difference in the administrations mentioned was at .05 statistic significant level. Apart from this, there was no difference in administration.

2. The administrators under 45 years of age could manage the administrations of academic affairs, personnel, school business and finance, and the creation of school - community relations more effectively than those over 45 years of age, at .05 statistic significant level. Apart from this, there was no difference in administration.

3. The administrators under 7 years of administrative experience could manage the administrations of academic affairs, the creation of school - community relations more effectively than those over 7 years of administrative experience, at .05 statistic significant level. Apart from this there was no difference in administration.

4. The administrators working in different amphoes differently managed the administrations of academic affairs, student-activity, the creation of school - community relations, at .05 statistic significant level.

In addition, when comparing each pair of the amphoes in which the administrators work, it was found that the administrators working in Amphoe Banpaeo managed schools in the areas of academic affairs, and the creation of school - community relations more effectively than those working in Amphoe Kratoombaen and Amphoe Muang Samut Sakhon, at .05 statistic significant level. However, the administrators working in Amphoe Muang Samut Sakhon and Amphoe Kratoombaen could manage the student activity more effectively than those working in Amphoe Banpaeo, at .05 statistic significant level.