

371.2012

๑๕๓๒ พ

ร. 3

พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7

ปริญญานิพนธ์

ของ

วิเชียร ชูสงค์

20 เม.ย. 2535

เสนอต่อ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กันยายน 2527

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177418

พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความใฝ่ดี
 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 เขตการศึกษา 7

บทคัดย่อ
 ของ
 วิเชียร ชูสงค์

เสนอต่อ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
 กันยายน 2527

การศึกษารั้้งนี้มื้จุดมุ่งหมายเ้าอศึกษาพฤติกรรมด้ว้ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 จำนวน 116 คน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกับผู้บริหารจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ รวมทั้งสิ้น 65 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าสถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่าในด้านความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง และเต็มความสามารถ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทำการนี้เพื่อการสอนให้แก่ครูในหมวดต่าง ๆ หรือมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการหรือมอบหมายให้หัวหน้าหมวดวิชาทำการนี้เพื่อสักแทน ในด้านความมีระเบียบวินัย พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ส่งเสริมให้ครูแต่งกายให้เรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครู พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ พิจารณาความดีความชอบอย่างมีระเบียบแบบแผนและมีหลักเกณฑ์ ในด้านความเสียสละ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บริจาคเงินส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านแล้วปรากฏว่า ความมีระเบียบวินัยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และความเสียสละ ตามลำดับ แต่เมื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปรเพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง

RESPONSIBLE, DISCIPLINAL AND SACRIFICIAL BEHAVIORS OF THE
SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE DEPARTMENT
OF GENERAL EDUCATION, EDUCATIONAL REGION VII

AN ABSTRACT

BY

WICHIAN CHUSONG

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

September 1984

The purpose of this study was to study the Responsible, Disciplinary and Sacrificial Behaviors of the Secondary School Administrators under the Department of General Education, Educational Region VII.

The Sample consisted of 116 Secondary School Administrators under the Department of General Education, Educational Region VII. The 285 teachers from those schools were designed to answer the Questionnaires which composed of 65 items in Rating Scale Type under the 3 groups behaviors : Responsible, Disciplinary and Sacrificial. Then the t-test and the ANOVA were used for data analysis.

The result of the study showed that all 3 groups of behaviors : Responsible, Disciplinary and Sacrificial of the Administrators were at the high level. But when considered on each item of the Responsible one, working hard and full competency behaviors was the highest mean while the supervision for teaching in school was the lowest. On the Disciplinary behaviors side, promotion on proper behavior of teachers was the highest mean while the promotion on the work was the opposite side. The highest mean of Sacrificial behavior was working hard on the job and the lowest mean was giving funds to the scholar students. When the comparison of mean in 3 groups of behavior, it showed that the highest mean was Disciplinary behaviors, while the Responsible behavior were low and Sacrificial behavior were lowest. However, the simultaneous confidence intervals did not show significant difference in any of the four variables.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความคำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรินทร์ ประสงค์สม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ศรีโสภะ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเคื่อน พันธุมนาวัน ที่ได้กรุณาให้แนวคิดในการเขียนเค้าโครงละเอียด นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเขียนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสนธิ์ เห่งสุสีห์ และคุณไพโรจน์ หวังใจชื่น ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ในเรื่องคำร่าสำหรับการค้นคว้าเพื่อเขียนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณอาจารย์वासินี ชูสงค์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ ตลอดจนช่วยสร้างบรรยากาศในครอบครัวให้อบอุ่นด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งใจเป็นที่สุด และขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ที่ช่วยอุปการะดูแลลูกจนมา และลูกพิมพ์พิทา จนตลอดระยะเวลาการศึกษา

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา-มารดาผู้ซึ่งให้ชีวิต ครู-อาจารย์ผู้ซึ่งให้ความรู้และความคิด และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันการศึกษาอันเป็นที่รักของผู้วิจัย

วิเชียร ชูสงค์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความสำคัญของทฤษฎีกร มผู้บริหาร	8
	ผู้บริหาร กับความรับผิดชอบ	11
	ผู้บริหาร กับความมีระเบียบวินัย	15
	ผู้บริหาร กับความเสียสละ	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	27
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
	กลุ่มตัวอย่าง	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	การแสดงลักษณะเด่นชัด ค่าความแปรปรวน และค่าความ	
	เบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหาร ในด้านความ	
	รับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายชื่อ	
	และรายค่าน	41
	การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ความมีระเบียบวินัย	
	และความเสียสละ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง	50
	การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ความมีระเบียบวินัย	
	และความเสียสละ ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาศรีหรือต่ำกว่า	
	กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาศรี	53
	การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ความมีระเบียบวินัย	
	และความเสียสละ ของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี	
	ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุ	
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	56
	การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ความมีระเบียบวินัย	
	และความเสียสละ ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี	
	ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มี	
	ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	59
5	บทขอ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
	บทขอ	62
	ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ว่า	62
	สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า	62
	วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้ว่า	63

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	87

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้บริหารจำแนกตามจังหวัด	28
2	แสดงจำนวนผู้บริหารจำแนกตามเพศ คุณวุฒิ อายุและประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหาร	29
3	แสดงจำนวนครูจำแนกตามจังหวัด	30
4	แสดงจำนวนครูจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร	31
5	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกและที่ได้รับคืน	34
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายข้อ	41
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายคำ	49
8	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความรับผิดชอบ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง	50
9	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความมีระเบียบวินัย ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง	51
10	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความเสียสละ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง	52
11	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความรับผิดชอบ ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรี	53

12	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความมีระเบียบวินัย ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรี	54
13	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความเสียสละของ ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิสสูงกว่า ปริญญาตรี	55
14	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความรับผิดชอบของ ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	56
15	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความมีระเบียบวินัย ของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	57
16	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความเสียสละของ ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	58
17	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความรับผิดชอบ ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	59
18	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความมีระเบียบวินัย ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	60

19	การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านความเสียสละของ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	61
20	การแสดงคำอ่านจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม	102

ภูมิหลัง

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษา มุ่งให้ความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจและความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม (กองการมัธยมศึกษา 2520 : 10) การศึกษาระดับนี้มีความต้องการที่จะสร้างเสริมคุณภาพของพลเมืองให้สามารถดำรงชีวิต และทำประโยชน์แก่สังคม โดยเน้นการศึกษาเพื่อการยอมรับตลอดชีพ ความมั่นคง และความผาสุกร่วมกันในสังคมไทยเป็นประการสำคัญ (รุ่ง เจริญจิต 2522 : 72 - 73)

ในปัจจุบันการศึกษาระดับมัศึกษากำลังได้รับความสนใจจากนักการศึกษาทั่วโลก ทั้งนี้เพราะการศึกษาในระดับมัศึกษามีส่วนช่วยแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมากมาย เพราะการศึกษาระดับนี้ทำหน้าที่ผลิตเยาวชนเพื่อออกสู่ตลาดแรงงานเป็นการรองรับความต้องการทางเศรษฐกิจของชาติ ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาที่ต้องอาศัยความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาระดับนี้มาแก้ปัญหาของชาติเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ (มนัส ไชยศักดิ์ 2520 : 2) แต่การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนซึ่งจะประกอบไปด้วยบุคคลสองฝ่าย คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารฝ่ายหนึ่ง และครูอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานอีกฝ่ายหนึ่ง บุคคลทั้งสองฝ่ายจะร่วมมือกันดำเนินงานจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สำหรับฝ่ายบริหารนั้นมีความสำคัญมากในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน มีความสำเร็จทั้งหลายและประสิทธิภาพของการดำเนินงานจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ๆ จึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี และมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อผลงานที่ไ้รวมมือกันดำเนินการเป็นอย่างดี (กิติมา ปรีดีลิลล 2524 : 214) ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะเหตุว่าพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นสิ่งจูงใจให้มวลสมาชิกได้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ถ้าคณะผู้ร่วมงานมีความศรัทธาเชื่อถือผู้บริหารของเขา จะทำให้เกิดพลังของกลุ่มซึ่งจะสามารถผลักดันภารกิจของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด (สมพงษ์ เกษมนสิน 2519 : 263)

ในการบริหารงานนั้นถ้าผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ดังกล่าวแล้วก็จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ดังที่ ฟาโยล (Fayol. อ้างอิงมาจาก สมยศ นาวิการ 2522 : 35 - 37) ได้กล่าวว่าการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องใช้หลักการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ ผู้บริหารต้องรู้จักปรับตัวและปฏิบัติให้เหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ซึ่งมีกล่าวไว้ในหลักการบริหารของ ฟาโยล เช่นกันคือ

1. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีสิทธิออกคำสั่งให้ผู้อื่นบังคับบัญชาปฏิบัติ แต่การรับผิดชอบนั้นผู้บริหารกับผู้อื่นบังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน การดำเนินงานขององค์การจะไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ได้ส่วนสัมพันธ์กัน และไม่รับผิดชอบต่อการกระทำของตนหรือของผู้อื่นบังคับบัญชาซึ่งได้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน

2. ความมีระเบียบวินัย เป็นสิ่งที่แสดงถึงการยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์การ ผู้บริหารจะเป็นผู้มีส่วนอย่างสำคัญที่จะส่งเสริมระเบียบวินัยให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยดีจึงจะเป็นเครื่องชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม คือบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตน ผู้บริหารจะสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าเป็นผู้เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังปัญญาและกำลังทรัพย์ ตลอดจนอุทิศเวลาให้แก่องค์การให้มากที่สุด จะทำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ และทำด้วยความศรัทธา

จากหลักการบริหารของ ฟาโยล จะเห็นว่าการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพในอันที่จะชักจูงสมาชิกให้ร่วมปฏิบัติงานด้วยความยอมรับนับถือ ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า เมื่อได้รับหน้าที่ใดมาแล้วก็ต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดโดยไม่ละทิ้งแม้ว่าจะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม พร้อมทั้งยินดีที่จะรับผิดชอบและรับคำตำหนิเสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้บริหารต้องรู้จักควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสม นอกจากนั้นผู้บริหารยังจะต้องรู้จักให้ความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่ช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น และรู้จักสละเวลาให้กับทางราชการบ้าง พฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยสร้างเสริมความเคารพนับถือให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในที่สุดความต่องานที่จะปฏิบัติงานก็จะเกิดตามมาซึ่งจะเป็นผลดีแก่หน่วยงาน พฤติกรรมการบริหารนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ประสานกลมกลืนสิ่งทั้งหลายภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สนธิ์ บางยี่ขันธ 2522 : 62)

แม้ว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีบทบาทในการแก้ปัญหาของประเทศ แต่การดำเนินงานในโรงเรียนมัศึกษาก็ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร (ลำยอง ขอน้อย 2520 : 2) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา ยังมีพฤติกรรมบางอย่างบกพร่องซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสร้างความศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดแก่ผู้ใดทั้งกับนักศึกษาได้ จึงเป็นผลให้งานในหน่วยงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการและส่วนรวมได้

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อวงการบริหารการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ โดยจำแนกตาม เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 และระดับกรม กอง อื่น ๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 เฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความประหยัด ใช้จ่าย และความเสียสละ เท่านั้น

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 116 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกับผู้บริหารที่ตอบการศึกษาทั้ง 116 โรงเรียน จำนวน 285 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งจำแนกตามสถานภาพดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 คุณวุฒิ

3.1.2.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 อายุ

3.1.3.1 ไม่เกิน 35 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 35 ปี ถึง 45 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

- 3.1.4 ประสมการดีในตำแหน่งผู้บริหาร
 - 3.1.4.1 ไม่เกิน 10 ปี
 - 3.1.4.2 ระหว่าง 10 ปี ถึง 15 ปี
 - 3.1.4.3 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
- 3.2 ศักยภาพ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารด้านต่าง ๆ 3 ด้านคือ
 - 3.2.1 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.2 ด้านความมีระเบียบวินัย
 - 3.2.3 ด้านความเสียสละ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารในอันที่จะทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ วัดได้โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในที่นี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ด้านคือ

1.1 พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความถูกต้อง หากเพียร และละเอียดรอบคอบ ตลอดจนยอมรับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลในลักษณะใดก็ตาม

1.2 พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารเพื่อต้องการควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง จรรยา มารยาท และศีลธรรมของสังคมและทางราชการ

1.3 พฤติกรรมด้านความเสียสละ หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารถึงความเชื่อเพื่อผู้อื่น การช่วยเหลือเกื้อกูลและการให้ปัน

แก้อ่อนคายน ก้างกาย ก้างใจ ก้างสติปัญญาและก้างทรัพย์ ตลอดจนรู้จัก
สลัดทิ้งซึ่งอารมณ์ร้ายในตัวเอง

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ
หรือผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7

3. ครู หมายถึงผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 ทั้ง 8 จังหวัด คือ กำแพงเพชร ตาก
นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์

5. คุณวุฒิ หมายถึงระดับการศึกษาของผู้บริหาร แบ่งเป็นคุณวุฒิปริญญาตรี
หรือต่ำกว่า และคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

6. อายุ หมายถึงจำนวนปีที่นับจากปีที่ผู้บริหารเกิดจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม
2526 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 35 ปี ถึง 45 ปี
และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร หมายถึงระยะเวลาที่เริ่มนับจากปีที่
ผู้บริหารเริ่มดำรงตำแหน่งผู้บริหารจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2527 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม
คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 ปี ถึง 15 ปี
และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องนี้ ทั้งที่เป็นผลงานในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้รื้อค้นสำคัญในเรื่องดังนี้

1. ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร
2. ผู้บริหารกับความรับผิดชอบ
3. ผู้บริหารกับความมีระเบียบวินัย
4. ผู้บริหารกับความเสียสละ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมประเภทหนึ่งมีครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเรียกว่า ผู้ร่วมงาน (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2523 : 148) ผู้บริหารเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหมู่คณะ มีความสามารถสูง มีความคิดริเริ่มดี จัดวางแผน และดำเนินงานได้เรียบร้อย และเร้าให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ (เดโช สุวนานนท์ 2518 : 187) ผู้บริหารจึงเปรียบดั่งประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนและเป็นจตุรมาพลังของทุกคนในองค์การ เป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อโรงเรียน ต่อครู-อาจารย์ และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม ผู้บริหารย่อมเป็นผลสะท้อนต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นอันมาก (มนัส ไชยศักดิ์ 2520 : 4)

สำหรับพฤติกรรมการบริหารนั้น ทองพูน ทองนบอ (ทองพูน ทองนบอ 2524 : 7) ได้ให้ความหมายว่า "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออก ตลอดจนท่าทีที่ผู้บริหารได้แสดงออกให้คณะครูใน โรงเรียนสังเกตเห็นได้ในลักษณะต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นจากความต้องการและความรู้สึก นึกคิดของผู้บริหาร หรือความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ซึ่งทางราชการ โรงเรียน หรือสังคมส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายให้กระทำ ผู้บริหารจะต้องอาศัยความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน"

มีผู้บริหารบางคนไม่ว่าจะไปอยู่ที่ไหนก็มีแต่คนรักใคร่นับถือ ให้ความร่วมมือ เกิดความศรัทธาในความคิดและการกระทำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะคิดจะทำอะไรจะได้รับความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ สะอาด ประณีต สวยงาม ทั้ง ๆ ที่งานบางอย่างก็เป็นงานใหญ่ ตรงกันข้ามกับผู้บริหารบางคนถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ชักขวาง ถอดทวน ขัดใจ ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จนในที่สุดก็ต้องถูก ย้ายไป ความวุ่นวายก็จะเกิดในที่ใหม่อีกเช่นนี้อยู่เรื่อยไป การบริหารงานไม่อาจ ดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2522 : 481) พฤติกรรมของผู้บริหารนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการจัดองค์การ หรือการบริหารทั่วไป ล้วนเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ครูได้ ครูก็สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารที่ดี ให้ความรอบรู้ มีความเข้าใจในตำแหน่งของตน และสามารถปฏิบัติงานกิจได้ครบถ้วนในทุกด้าน เชื่อเป็น การจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2514 : 2 - 3) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับ ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้ ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าผู้บริหารเป็นคนดี มีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสนใจ ในการบริหารแล้ว งานย่อมจะมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน (สุดใจ ทองออน 2522 : 1)

โอเวนส์ (Owens. 1970 : 120) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกต่อสภากาแฟแวคค้อม พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำคนนั้นมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ฮีลด์ (Heald. 1970 : 154) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำในโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนทั้งคอยกระตุ้น และช่วยปรับปรุงมาตรฐานการสอนของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ไซมอน (Simon. 1968 : 102) เห็นว่า ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นและยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นช่วยเหลือ

ออกเวย์ (Ordway. 1963 : 20) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลจูงใจคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่พวกเขาควรปฏิบัติเพื่อหน่วยงานอยู่แล้ว

โรนัลด์ (Ronald. 1972 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของบุคคลที่จะช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุจุดหมาย การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

พาร์ติน (Partin. 1969 : 1373 - A) พบว่า พฤติกรรมการบริหารส่งผลกระทบต่อผลงานของโรงเรียนเป็นอย่างคี่นั้นมิดังนี้

1. ครูใหญ่เป็นผู้นำในด้านการริเริ่มเปลี่ยนแปลงและนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้
2. ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. ครูใหญ่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนในการวางแผนจัดกิจกรรมและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

จะเห็นว่าความเป็นผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดว่าเป็นองค์กรที่ต้องให้บริการ

(คำรง ชลสุข 2520 : 3) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และถือว่าเป็นกลุ่มผู้นำที่กรมสามัญศึกษาได้มอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน บริหารโรงเรียน จึงควรเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมการบริหารที่ดี เพื่อให้การบริหาร โรงเรียนได้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (สมพงษ์ แยมประยูร 2522 : 7)

2. ผู้บริหารกับความรับผิดชอบ

ผู้บริหาร เป็นหัวหน้ารับผิดชอบงานทั้งปวงในหน่วยงาน เป็นตัวจักรสำคัญที่จะหมุนให้กลไกตัวเล็กตัวน้อยหมุนตามไปด้วย ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะคลี่คลายให้กิจการขององค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่ บรรลุถึงความเจริญรุ่งเรืองได้ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ (อุทัย หิรัญโต 2525 : 206 - 209) เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต และอนาคตขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงภารกิจสำคัญ ๆ ที่จะต้องคิดและพิจารณาอยู่ตลอดเวลาว่า สภาพและฐานะขององค์การที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ สมรรถภาพในการดำเนินงานขององค์การ ดีเลวเพียงใด และมีอะไรบ้างที่สมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลงของภายนอก (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 17)

คำว่า "ความรับผิดชอบ" นั้น ฮิกส์ และกัลเล็ทท์ (Hicks and Gullette. อ้างอิงมาจาก วีรนาถ มานะกิจ 2522 : 179) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงพันธะ (Obligation) ที่จะต้องปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 142) โดยได้ให้ความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ ว่าหมายถึง พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการคือ พันธะผูกพัน (Obligation)

หน้าที่การงาน (Functions) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ความรับผิดชอบ
เชิงพิจารณาได้ในลักษณะที่เป็นความผูกพันถึงความสำคัญอีก 2 ประการคือ

1. พันธะผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ หรือการที่จะ
สอดส่องตรวจตราให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
และเต็มกำลังความสามารถ

2. ความรับผิดชอบในการที่จะครองรายงาน และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ
อยู่เสมอ

ผู้บริหารที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกัน
เมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วก็พยายามทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรค
นานาประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน
(ประถม แสงสว่าง 2520 : 59) ถ้าพิจารณาความรับผิดชอบในทางกฎหมายนั้น
ถือว่า ความผิดพลาดเกิดขึ้น ณ ที่ใดผู้รับผิดชอบจะอยู่ ณ จุดนั้น แต่ถ้าพิจารณาในแง่
ของการบริหารแล้วความผิดพลาดจะเกิดขึ้นที่ใดและเมื่อไรก็ตาม บุคคลที่อยู่ในสายการ
บังคับบัญชาทั้งหมดจำเป็นที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบ เพราะเหตุว่าได้มีการมอบหมาย
อำนาจหน้าที่กันตามลำดับชั้น หรือสายการบังคับบัญชา การมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้น
มิได้หมายความว่าผู้มอบหมายอำนาจหน้าที่ไปแล้วจะพ้นหน้าที่และความรับผิดชอบ
แต่ประการใดเลย (วชิรัช จานงค์ 2522 : 159 - 160) โดยเฉพาะสำหรับผู้
ผู้บริหารแล้วจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานทั้งหมด รวมทั้งต้อง
รับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดด้วย แม้ความผิดพลาดนั้นจะมีได้เกิดจากตนเองก็ตาม
ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ผู้บริหารที่ดีย่อมไม่ผลัก
ความรับผิดชอบไปให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องยอมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่
เกิดขึ้นในองค์การโดยคุณธิ (สมจิต สุนทรสวัสดิ์ 2525 : 41)

โดยปกติแล้วความรับผิดชอบเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้
ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงมีอำนาจหรือสิทธิที่จะสั่งให้บุคคล

ที่เป็นผู้ไ้บังคับบัญชาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่สั่งได้ ความรับผิดชอบจึงเป็น
พันธะต่อเนื่อง อาจสิ้นสุดลงเมื่อภายหลังที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายแล้ว
สำหรับในวงการศึกษานั้น ศรีบา สุขพานิช (ศรีบา สุขพานิช 2525 : 48)
กล่าวว่า ผู้บริหารนอกจากจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารโดยทั่วไปแล้ว ยังต้อง
รับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาในส่วนที่ตนรับผิดชอบด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง
เฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถที่จะให้คำ
แนะนำช่วยเหลือครูผู้ไ้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

ส่วนขอบข่ายความรับผิดชอบของผู้บริหารนั้น ได้มีผู้กำหนดขอบข่ายความ
รับผิดชอบในการบริหารงานไว้ดังนี้

กมล สุทธิชัย (กมล สุทธิชัย 2516 : 173) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ
ของผู้บริหารนั้นมีมาก แต่อาจกล่าวได้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการคือ

1. มีหน้าที่บริหารงานในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จลุล่วงไปตาม
วัตถุประสงค์
 2. ต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตนและผู้ไ้บังคับบัญชาที่ได้ปฏิบัติไปทั้งหมด
- ส่วน จ्ञานงค์ สมประสงค์ (จ्ञานงค์ สมประสงค์ ม.ป.ป. : 130)

กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานอย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงาน
ที่สื่กับผู้ไ้บังคับบัญชาให้คงไว้

2. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาระดับของ
ความมีประสิทธิภาพระหว่างผู้ไ้บังคับบัญชาไว้ให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

จะเห็นว่า เป็นการเน้นความรับผิดชอบของผู้บริหารไปในด้านบุคลากรเป็น
สำคัญ แต่ในวงการศึกษานั้น พันธ์ หันนากินทร์ (พันธ์ หันนากินทร์ 2524 :
59 - 60) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างในโรงเรียน แต่ทั้งนี้มิได้
หมายความว่าผู้บริหารจะต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง ผู้บริหารอาจจะมอบอำนาจ

หน้าที่ให้แก่บุคคลอื่นรอง ๆ ลงมา แต่ผู้บริหารก็ยังต้องรับผิดชอบดูแลให้กิจการงานทุกอย่างดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ที่ถองการ และได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ประการคือ

1. ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ผลตามจุดหมายของการศึกษาและของทางราชการ
2. ความรับผิดชอบต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
3. ความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือ ผู้บริหารจะต้องเตรียมตัวให้พร้อม เพื่อรับการตรวจสอบจากผู้มีอำนาจเหนือได้ทุกขณะ

ในการบริหารโรงเรียนนั้นหากผู้บริหารไม่ทราบขอบข่าย ลักษณะและอำนาจหน้าที่ของตนแล้ว อาจจะทำให้เกิดความสับสนในการบริหารงานได้ ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่สมควรกับ เกี่ยวกับเรื่องนี้ สุเทพ ทองประสิทธิ์ (สุเทพ ทองประสิทธิ์ 2521 : 134) กล่าวว่า ได้มีการสำรวจความคิดเห็นเรื่องงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 7 อย่าง ผู้บริหารเหล่านั้นได้ให้ความสำคัญแก่งานแต่ละอย่างดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| 1. งานในหน้าที่ทั่วไป | ประมาณร้อยละ 5 |
| 2. งานบริการครูและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ | ประมาณร้อยละ 20 |
| 3. งานบริหารหลักสูตร | ประมาณร้อยละ 40 |
| 4. งานบริหารการเงิน | ประมาณร้อยละ 5 |
| 5. งานบริหารอาคารสถานที่ | ประมาณร้อยละ 5 |
| 6. งานบริหารกิจการนักเรียน | ประมาณร้อยละ 20 |
| 7. งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน | ประมาณร้อยละ 5 |

จึงสรุปได้ว่า ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำ และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้นหน้าที่กับความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน (สุชาติ ประชากุล 2512 : 40)

กล่าวคือ ที่ใดมีตำแหน่งที่นั้นก็ต้องมีหน้าที่และเมื่อมีหน้าที่แล้วก็ต้องมีความรับผิดชอบ คือรับทั้งความผิดที่เกิดขึ้นและรับทั้งความดีความชอบที่เกิดขึ้นด้วย ความรับผิดชอบจะมีเพียงใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งซึ่งก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่ ยิ่งตำแหน่งสูงยิ่งมีอำนาจหน้าที่มากก็ยิ่งต้องรับผิดชอบมาก แต่ถ้าไม่มีอำนาจหน้าที่ก็ไม่ต้องรับผิดชอบอะไร ความรับผิดชอบจึงมาจากอำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งของผู้บริหารแต่ละตำแหน่งนั่นเอง

3. ผู้บริหารกับความมีระเบียบวินัย

ในปัจจุบันปรากฏว่ามีจำนวนข้าราชการ เพิ่มขึ้นเป็นอันมาก และนับวันข้าราชการจะยิ่งทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การมีข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบวินัยสำหรับข้าราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ในแต่ละหน่วยงานอันจะเป็นผลสะท้อนไปถึงความมีระเบียบวินัยและความมีประสิทธิภาพในระบบบริหารราชการเป็นส่วนใหญ่ (ไพโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 71) แสดงว่าวัตถุประสงค์ของการให้มีระเบียบวินัยก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายที่วางไว้อย่างเสมอภาคกันซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขบวนการในการปฏิบัติงานด้วย (สุศักดิ์ เบี่ยงตรง 2517 : 189) เป็นผลดีต่อหน่วยงานและแห่งด้วย

คำว่า "ระเบียบวินัย" ได้มีผู้รู้ให้ความหมายไว้ เช่น จุมพล สวัสดิ์ยากร (จุมพล สวัสดิ์ยากร 2520 : 127) ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า "ระเบียบวินัย" หมายความว่า กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือธรรมเนียมประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมา ซึ่งหน่วยงานได้กำหนดตราขึ้นไว้เป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ได้ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อประโยชน์ของทุกคนเป็นส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

จูเซียส (Jucius. 1968 : 514) กล่าวว่า "ระเบียบวินัย" หมายถึง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อระเบียบข้อบังคับขององค์กรและของผู้บังคับบัญชาด้วยความสมัครใจ

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 379) กลับมีความคิดเห็นว่า "ระเบียบวินัย" หมายถึง มาตรการที่จะใช้ลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการไม่พึงปรารถนา

พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่การงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นผู้มีอาชีพใดจะต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คร่าวๆ เพื่อเป็นหลักฐานในการปฏิบัติหน้าที่การงานนั้น เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่ทั่วไปอย่างเคร่งครัด (ดิเรก สมญา 2524 : 25) ระเบียบวินัยจึงถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของนักบริหารที่จะใช้ในการปกครองบังคับบัญชาในหมู่คณะ หรือสังคมให้อยู่กันด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย สังคมมนุษย์หากไม่มีระเบียบวินัยก็จะอยู่รวมกันไม่ได้จะต้องเกิดการแตกแยกกันวายเป็นเพราะพฤติกรรมของมนุษย์ย่อมมีการกระทำที่ขัดกันอยู่ ระเบียบวินัยจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และนักบริหารใช้สำหรับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีประสิทธิภาพดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ (บุญ ชันบุญ 2519 : 1 - 2)

ผู้บริหารในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยมีภาระหน้าที่ที่จะต้องคอยควบคุมดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประพฤติตนให้เป็นไปโดยถูกต้องตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน (พิสน์ ธนะดี 2521 : 9) ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า มนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดอ่านไม่เหมือนกันพฤติกรรมที่แสดงออกมามักจะแตกต่างกันออกไป แต่เมื่อมาอยู่รวมกันก็จำเป็นจะต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ปฏิบัติเพื่อความ เป็นระเบียบวินัย หากหน่วยงานใดขาดระเบียบวินัยหน่วยงานนั้นจะมีแต่ความยุ่งเหยิง ดังนั้นเพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ จึงต้องเป็นบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน หรือกระทำความผิดไว้ด้วย (สมาน รังสีโยฤกษ์ 2525 : 91) ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทุกคนประพฤติอยู่ในขอบเขตของ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จึงจะทำให้คนอยู่รวมกันได้โดยปกติสุข

การรักษาระเบียบวินัยในหน่วยงานนั้น เสนาะ ตีเยว (เสนาะ ตีเยว 2516 : 235 - 236) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถรักษาระเบียบวินัยได้ 2 ลักษณะคือ

1. ระเบียบวินัยในทางบวก (Positive Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างท่าทีและบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ การส่งเสริมให้คนประพฤติดีนั้นฝ่ายบริหารจะใช้วิธีการจูงใจในทางดี โดยอาศัยภาวะผู้นำและระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขึ้นเพราะมีความเห็นด้วย มีความเข้าใจ และสนับสนุนในระเบียบวินัยนั้น การลงโทษอาจนำมาใช้บ้างสำหรับบุคคลที่ประพฤติดี และประพฤติก้าวไม่เหมาะสม แต่จะเป็นวิธีที่ไม่รุนแรงและเป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อการแก้แค้นหรือตอบแทนการกระทำ คือส่งเสริมให้ปรับปรุงตนให้ดีขึ้น ไม่ใช่การทำร้ายคน

2. ระเบียบวินัยในทางลบ (Negative Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้บุคคลยอมรับและเชื่อฟังคำสั่ง และปฏิบัติตามระเบียบวินัย กล่าวคือ มีการใช้อำนาจหรือการบังคับ การลงโทษอาจมีหลาย ๆ วิธีเพื่อให้บุคคลมีระเบียบวินัยที่ดี และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำไว้ว่า ถ้าฝ่าฝืนจะถูกลงโทษอย่างไร การทำโทษอาจทำได้โดยการพักงาน การให้ออกจากงาน ผู้ใดทำงานผิดพลาดหรือต่ำกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้ก็จะถูกผู้ให้ให้เกิดความเกรงกลัว การรักษาระเบียบวินัยในลักษณะนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานเพียงให้สูงกว่าขั้นต่ำค่าที่จะถูกลงโทษเท่านั้น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงานมากกว่าเป็นผลดี วิธีนี้กระทำเพื่อกำจัดบุคคลที่กระทำผิดไม่ว่าเพื่อต้องการแก้แค้นคนที่กระทำผิดโดยปกติ

เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นว่า วิธีแรกเป็นวิธีการที่ดีกว่าได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่นักบริหารรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ แต่วิธีหลังมักจะนิยมใช้ในหมู่นักบริหารรุ่นเก่า หัวโบราณ ไม่มีความรู้ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

จึงนิยมใช้แก่อำนาจแต่เพียงอย่างเดียวมิได้คำนึงถึงความควรไม่ควรหรือเหตุผลในการปฏิบัติงานนั้น กรม ชุทธรทัต (กรม ชุทธรทัต 2516 : 396 - 397) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้ร่วมงานส่วนมากจะทำงานภายใต้ระเบียบวินัยที่เขายอมรับได้คือการถูกปล่อยให้อำนาจหน้าที่กันกว้างเสรี ระเบียบวินัยก่อให้เกิดสมรรถภาพและความพอใจมากขึ้น ในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการมีระเบียบวินัยที่ช่วยให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อส่วนรวมและจะไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นด้วย

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2522 : 484) กล่าวว่า ในโรงเรียนก็จำเป็นต้องมีระเบียบวินัย เพื่อเป็นเครื่องควบคุมความประพฤติของคนในโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้มีระเบียบวินัยที่ดี โดยได้เสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวินัยในโรงเรียนดังนี้

1. เมื่อสิ้นปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ประชุมครู เพื่อสรุปงานที่ได้ทำร่วมกันตลอดปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และวางแนวทางการปฏิบัติในปีต่อไป

2. ประชุมนิเทศครู-อาจารย์ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน

3. พบพบถึงระเบียบการปฏิบัติราชการ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่ควรทราบ ให้ครูเข้าใจเพื่อจะได้ยึดถือปฏิบัติเป็นหลักเดียวกัน

4. ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนได้

5. ถ้ามีการปฏิบัติที่ไม่ดีงามเกิดขึ้นควรเรียกมาชี้แจงตักเตือนเป็นรายบุคคล เจาะรายที่ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมไม่ควร ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้ครูเข้าใจเหตุผล ในการบอกกล่าวเพื่อให้ครูยอมรับการปฏิบัติที่ถูกต้อง

ปัญหาของผู้บริหารที่เกิดขึ้นในการรักษาระเบียบวินัยก็คือ ระเบียบวินัยในหน่วยงานเสื่อม ถ้าระเบียบวินัยในหน่วยงานเสื่อมลงมากเพียงใด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงานก็จะตกต่ำลงเพียงนั้น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

ระเบียบวินัยเสื่อม ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ว่าจะรักษาระเบียบวินัยที่ดีได้อย่างไร
เกี่ยวกับเรื่องนี้ จำนวน ๓ สมประสงค์ (จำนวน ๓ สมประสงค์ น.ป.ป. :
160 - 164) ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการสร้างระเบียบวินัยที่ดี ดังนี้

1. เขียนระเบียบขึ้นไว้เป็นบรรทัดฐาน
2. ต้องดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ
3. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้แจ่มใส
4. รับฟังความคิดเห็นและให้มีสิทธิในการร้องทุกข์ได้
5. สร้างแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. มีความเที่ยงธรรมแก่ทุกคนโดยเสมอหน้ากัน
7. หลีกเลี่ยงการปกป้องผู้กระทำความผิด

ระเบียบวินัยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน ระเบียบวินัยจึงมี
ลักษณะเป็นระบบที่ได้อำนาจในการปฏิบัติและควบคุมงานไว้อย่างเป็นระเบียบ เพื่อเป็น
หลักประกันพื้นฐานว่างานจะต้องดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ
บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น (สมพงษ์ เกษมนสิน 2516 : 307)
ระเบียบวินัยที่สร้างขึ้นนั้นควรที่จะมาจากสมาชิกในหมู่คณะนั้นเป็นผู้สร้างขึ้น เพื่อให้
สมาชิกทุกคนในหมู่คณะนั้นปฏิบัติตามหรือควบคุมพฤติกรรมของหมู่คณะนั้นให้บรรลุตาม
ความมุ่งหมายที่หมู่คณะตั้งไว้

4. ผู้บริหารกับความเสียสละ

ในสังคมไทยทุกวันนี้คนที่เสียสละอย่างแท้จริงเป็นสิ่งที่หายากยิ่ง เพราะ
สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาจจะเป็นเพราะความ
เจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งถือว่าเป็นความเจริญทางวัตถุ
ทำให้ความเจริญทางจิตใจเจริญไม่ทันกับความก้าวหน้าทางวัตถุ จึงทำให้เกิดช่องว่าง

ระหว่างวัฒนธรรมทั้งสองขึ้น ถือว่าเป็นความพิการทางจิตของมนุษย์อย่างหนึ่งที่คง
 ลอยหลงอยู่กับความเจริญทางวัตถุ เหล่านั้นเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เราเห็นแก่ตัว เห็นแก่
 ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมไม่รู้จักเสียสละต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

สำหรับคำว่า "ความเสียสละ" นั้นได้มีผู้ให้ความหมายว่า หมายถึง
 ความเชื่อเชื่อเพื่อนฝูง ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยการสละทรัพย์สิน สละเวลา สละแรงงาน
 และสละกำลังความคิด สำหรับนักบริหารแล้ว ความเสียสละ หมายถึงการสละประโยชน์
 ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยจิตใจที่ไม่คับแคบเห็นแก่ตัว สละสิทธิมาใช้ในการ
 ปิดกั้นสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกินไป

ความเสียสละเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นในจิตใจก่อนแล้ว
 จึงแผ่กระจายไปยังคนอื่น อาการที่แผ่กระจายออกไปหาคนอื่นนั้น เราเรียกว่า
 ความเชื่อแผ่ คือความที่มีประโยชน์แผ่แผ่ไปหาคนอื่นด้วยมิใช่สำหรับตัวคนเดียว ใจที่ไม่
 ความเชื่อเชื่อแผ่แผ่ออกไปหาคนอื่นนั้นเราเรียกว่า "น้ำใจ" (เป็น มุทุกันต์ 2519 :
 71) ความเสียสละมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. เป็นการให้เพื่อชดเชยกิเลส โดยมุ่งปฏิบัติจิตของตนเองเพื่อชักฟอกกิเลส
 ในใจของผู้ให้
2. เป็นการให้เพื่อสงเคราะห์ โดยมุ่งปฏิบัติใจของผู้รับเพื่อให้การ
 สงเคราะห์ผู้รับเป็นสำคัญ

การบริหารงานในหน่วยงานหนึ่งจะประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมากมาย
 ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ สามารถสร้าง
 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สิ่งที่ยูใ้บังคับบัญชาต้องการเป็นประการแรก
 ก็คือ ความมีน้ำใจ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงอยู่เสมอว่า ผู้ใ้บังคับบัญชาเขาอยู่กันอย่างไร
 มีกินมีใช้หรือไม่ ผู้บริหารเป็นผู้ร่วมในสุขและร่วมในทุกข์ของผู้ใ้บังคับบัญชาของตนเสมอ
 ถ้าผู้บริหารไม่เสียสละ ไม่กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการ เห็นประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การดำเนินงานในโรงเรียนก็จะเป็นไปอย่างเสียมิได้
สร้างความเสียหายแก่ส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารเราจึงคำนึงถึงความสะอาด
และการให้บริการ (อ้อม ประยอม 2524 : 56) เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยจัด
ความไม่พอใจของผู้ไต่บังกับบัญชาให้หมดไปได้

ฉลอง ปิ่นทอง (ฉลอง ปิ่นทอง 2525 : 59) ได้ให้ความคิดเห็นว่า
นักบริหารควรรู้จักประยุกต์ธรรมะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน พร้อมทั้ง
เสนอว่า ทศพิหารธรรมนั้นเป็นธรรมะของนักบริหารหรือนักปกครองโดยตรง ผู้บริหาร
อาจนำเอาหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการที่มีอยู่ 10 ประการคือ

1. ทาน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักรับและรู้จักให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่จำเป็นต้อง
เป็นสิ่งของเงินทองเสมอไป อาจจะเป็นการอำนวยความสะดวก ถิ่นแนะนำที่ดี
และบริการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารจัดให้

2. ศีล ผู้บริหารจะต้องประพฤติและปฏิบัติทั้งกาย วาจา และใจ ให้เป็น
แบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือ ยกย่องของผู้ไต่บังกับบัญชา และผู้ร่วมงานโดยทั่วไป

3. ปริจาคะ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเสียสละความสุขส่วนตัว ทั้งทุนทรัพย์
แรงงาน และจิตใจ เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานและผู้ไต่บังกับบัญชาเป็นส่วนรวม
และการเสียสละนั้นจะต้องเหมาะสมกับฐานะและกาลเวลาด้วย

4. อหิงสา ผู้บริหารต้องมีความจริงใจในการทำงานและจริงใจต่อ
ผู้ไต่บังกับบัญชา สนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมและไม่ทรยศ
ต่อผู้ไต่บังกับบัญชา

5. ทบะ ผู้บริหารต้องควบคุมตัวเองได้ วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่ง
หน้าที่ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิดเป็นโทษเป็นภัยแก่ผู้ไต่บังกับบัญชา

6. มัททวะ ผู้บริหารต้องมีอัธยาศัยอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ ไม่เขินหึง
หยามกาย กระด้าง ถือตัว

7. อักโกชะ ผู้บริหารไม่ดูแก่อำนาจโนละ จนเป็นเหตุให้วิจิฉัย
และทำการต่าง ๆ ผิดพลาด ไม่หาเหตุผลโทษผู้ใดบังคับบัญชาด้วยสาเหตุส่วนตัว

8. อวิหิงสา ผู้บริหารจะต้องไม่หลงอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุ
เบียดเบียนผู้ใดบังคับบัญชา เพราะความเกลียดชัง

9. ชัยลิ ผู้บริหารต้องออกหนทอความทราบคร่ำ ความเห็นคนน้อย
ออกหนทอข้อคิดหรือข้อเสนอแนะที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของตน

10. อวิโรธนะ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคงในการกระทำความดี ไม่เอนเอียง
หันไหว ตั้งใจอยู่ในความยุติธรรม ระเบียบแบบแผน กฎหมายและมนุษยธรรม

นอกจากทศศีรราชธรรมแล้วผู้วิจัยเห็นว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมะที่ใช้
ปิดเหนี่ยวใจคน และสร้างสรรกสัมพันธในหมู่คณะ หลักการมี 4 ข้อคือ

1. ทาน คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วย
สิ่งของ ตลอดจนการให้ความรู้ และให้คำแนะนำสั่งสอนด้วย

2. ปิยวาจา คือวาจาเป็นที่น่ารัก วาจาถูกตี่มีใจ กล่าวคำสุภาพไพเราะ
อ่อนหวาน ก่อให้เกิดไมตรีจิตและความรักใคร่นับถือ

3. ถัสตจริยา คือการประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ
ของสาธารณประโยชน์ ช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตา คือการกระทำตนให้เสมอกันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอ
แก่กันทั้งหลาย เสมอในทุกข์เสบอในสุข คือร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ตลอดจนรู้จัก
วางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตาม
ธรรมเนียม

ส่วน ประชุม รอดประเสริฐ (ประชุม รอดประเสริฐ ม.ป.ป. :
107) ได้กล่าวว่า ขรवासธรรม เป็นธรรมะที่ผู้บริหารอาจใช้สำหรับการทำงาน
ร่วมกันได้ เพราะเป็นธรรมะที่ว่าด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย
หลักธรรม 4 ประการคือ

1. สัจจะ หมายถึงความซื่อสัตย์ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของตน

2. พละ หมายถึงความรู้จักข่มใจของตนเอง ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีสติอารมณ์มั่นคง ไม่เอาแต่ใจตนเองหรือเป็นผู้มีโมหะจริตอยู่เสมอ

3. ขันติ หมายถึงความอดทน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่อดทนต่อการกระทำต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือของเพื่อนร่วมงาน รู้จักที่จะอดทนต่อความยากลำบากต่าง ๆ และไม่ถือโกรธเคืองโดยปราศจากเหตุผลอันควร

4. จาคะ หมายถึงความเสียสละ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานตามความจำเป็น

ทศพิธราชธรรม สังคหวัตถุธรรม และมรวาสธรรม หลักธรรมทั้ง 3 ที่กล่าวไปนั้นล้วนแล้วแต่เน้นถึงเรื่องการเสียสละทั้งสิ้น ผู้บริหารเป็นผู้นำของบุคคลในหน่วยงานควรจะมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือส่วนรวมสำคัญกว่าที่จะเห็นประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารควรจะต้องแสดงความเสียสละให้ปรากฏแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อได้ยึดถือเป็นแบบอย่างของบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานได้ประพฤติปฏิบัติไปในครรลองเดียวกันเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและส่วนรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบวินัย และความเสียสละนั้น ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดได้เคยศึกษาไว้ แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ

ในปี 2522 มานิต ถนนพวงเสรี (มานิต ถนนพวงเสรี 2522 : 45 - 50) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความวิตกกังวลกับความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู" โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศจำนวน 338 คน

ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า อาจารย์ที่เพศต่างกันมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่คุณวุฒิต่างกันมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่ประสบการณ์ต่างกันมีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี 2524 ประพนธ์ สัมฤทธิ์สุวรรณ (ประพนธ์ สัมฤทธิ์สุวรรณ 2524 : 46 - 49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่มีต่อสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบของบัณฑิตวิทยาลัยครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน ด้วยการสอบถามความเห็นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำนวน 434 คน ผลการศึกษพบว่า บัณฑิตเพศต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บัณฑิตที่อายุต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บัณฑิตที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เกษิณี ผลประพสุติ (เกษิณี ผลประพสุติ 2524 : 92 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษากิจกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง" โดยศึกษาจากนักศึกษาวิทยาลัยครูในภาคกลาง จำนวน 694 คน ผลการศึกษพบว่า นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษาที่ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี 2525 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2525 : 248 - 258) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา สังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู" โดยได้ศึกษาจาก

อาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครู 16 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 10,957 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาจารย์และนักศึกษามีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าเกณฑ์ มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมด้านความเสียสละอยู่ในระดับค่อนข้างดี กลุ่มอาจารย์และนักศึกษามีพฤติกรรมทั้ง 10 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเมตตากรุณาเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับเพศ พบว่า อาจารย์หญิงมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบและความเสียสละสูงกว่าอาจารย์ชาย แต่อาจารย์ชายมีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยสูงกว่าอาจารย์หญิง ส่วนในกลุ่มนักศึกษาพบว่า นักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละ สูงกว่านักศึกษาชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับคุณวุฒิ พบว่าอาจารย์ที่คุณวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความมีระเบียบวินัยและความเสียสละแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับอายุ พบว่าอาจารย์ที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความเสียสละไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน ส่วนในกลุ่มนักศึกษาพบว่า นักศึกษาที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกี่ยวกับประสบการณ์พบว่า อาจารย์ที่ประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรอลล์ และคุชแมน (Prall and Cushman. 1964 : 442)

ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพของครู โดยออกสัมภาษณ์ครูจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่างกันจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำ เขาสรุปว่า

ความเชื่อในตัวเองและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบของความรู้ที่
รับผิดชอบลงมาให้ทำ

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1964 : 392 - 405 อ้างอิงมาจาก
ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2520 : 14) ได้ทำการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับจริยธรรมไว้เกือบ 10 เรื่อง งานวิจัยเหล่านั้นได้ให้ผลที่สอดคล้องกันคือ ไม่ว่า
คนที่มีอายุนานจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเสียสละ
แตกต่างไปจากคนที่มีอายุน้อยเลย กล่าวคือ คนที่มีอายุนานและคนที่มีอายุน้อยจะมี
พฤติกรรมดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ โคลเบอร์ก อธิบายว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น
ส่วนมากจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังประสบอยู่มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของ
บุคคลแต่เพียงอย่างเดียว

ไรท์ (Wright. 1971 : 145 อ้างอิงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน
2520 : 17) กล่าวว่า ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ หรือเป็น
พฤติกรรมด้านความเอื้อเฟื้อก็ตาม ส่วนมากแล้วจะไม่พบว่ามีความแตกต่างระหว่าง
เพศหญิงและเพศชายเลย แต่มีวิจัยบางเรื่องพบว่ามีความแตกต่างกันซึ่ง ไรท์ ได้อธิบาย
ว่าทั้งนี้คงเนื่องมาจากเพศหญิงมีความยึดมั่นและถ้อยตามสังคมมากกว่าเพศชาย
จึงทำให้เพศหญิงมีพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ และมีความเอื้อเฟื้อสูงกว่าเพศชาย

ส่วนในวงการบริหารนั้นผู้วิจัยไม่พบว่าได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ
แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงคือ

วิรัตน์ ศิริบุรุษ (วิรัตน์ ศิริบุรุษ 2518 : 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
"การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 11" ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ที่อายุต่างกันมีสมรรถภาพในการ
บริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูใหญ่ที่ประสบการณ์การทำงาน
ต่างกันมีสมรรถภาพในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งศักดิ์ ป้องกงฉาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงฉาด 2519 : 40 - 42)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินสมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 11" ผลการศึกษาพบว่า สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีคุณวุฒิสูงมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีคุณวุฒิต่ำ แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะต่ำกว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีอายุน้อย แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมรรถภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์น้อย แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วจะพบว่า เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ จะเป็นปัจจัยทำให้พฤติกรรมบางด้านหรือบางลักษณะของคนเราแตกต่างกันออกไป ในวงการบริหารการศึกษานั้นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ยังอยู่ในวงจำกัดมาก จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้กับผู้บริหาร เพื่อจะได้ทราบว่า เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร จะเป็นปัจจัยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 มีพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน จึงได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

สมมุติฐานการค้นคว้า

1. ผู้บริหารที่แตกต่าง มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 116 คน ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 1 จำนวนผู้บริหารจำแนกตามจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนผู้บริหาร
1	กำแพงเพชร	10
2	ตาก	7
3	นครสวรรค์	20
4	พิจิตร	16
5	พิจิตร	17
6	เพชรบูรณ์	20
7	สุโขทัย	15
8	อุตรดิตถ์	11
รวม		116

ตาราง 2 จำนวนผู้บริหารจำแนกตาม เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์
ในตำแหน่งผู้บริหาร

สถานภาพของผู้บริหาร		จำนวนผู้บริหาร	รวม
เพศ	ชาย	107	116
	หญิง	9	
คุณวุฒิ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	102	116
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	
อายุ	ไม่เกิน 35 ปี	23	116
	ระหว่าง 35 - 45 ปี	50	
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	43	
ประสบการณ์ ในตำแหน่ง ผู้บริหาร	ไม่เกิน 10 ปี	79	116
	ระหว่าง 10 - 15 ปี	24	
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	13	

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหาร
ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้ง 116 โรงเรียนใน 8 จังหวัดของเขตการศึกษา 7 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธี
การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครู
ในแต่ละโรงเรียน ได้จำนวนครูที่ใช้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน ทั้งนี้ผู้วิจัย
ถือตามเกณฑ์ของ เมอร์คาโด (Mercado. 1977 : 54) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
จึงรายละเอียดในตาราง

ตาราง 3 จำนวนครูสอนแบบสอบถามจำแนกตามจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนครู
1	กำแพงเพชร	17
2	ตาก	17
3	นครสวรรค์	65
4	พิจิตร	30
5	พิษณุโลก	42
6	เพชรบูรณ์	47
7	สุโขทัย	40
8	อุตรดิตถ์	27
รวม		285

ตาราง 4 จำนวนครูจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร

สถานภาพของผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
เพศ	ชาย	243	285
	หญิง	42	
คุณวุฒิ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	240	285
	สูงกว่าปริญญาตรี	45	
อายุ	ไม่เกิน 35 ปี	28	285
	ระหว่าง 35 - 45 ปี	84	
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	173	
ประสบการณ์ ในตำแหน่ง ผู้บริหาร	ไม่เกิน 10 ปี	148	285
	ระหว่าง 10 - 15 ปี	73	
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	64	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ

โดยผู้วิจัยได้แบ่งการประมาณค่าออกเป็น 5 ระดับ ทั้งนี้อาศัยความถี่ของพฤติกรรม
เป็นตัวแบ่งคือ เสมอ ๆ บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง น้อยครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ และผู้ที่
จะตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้คือ ครู คิงตัวอย่างในภาคผนวก

เกณฑ์การให้คะแนน

สำหรับข้อความที่เป็นพฤติกรรมเชิงนิมิต (Positive) ก็จะให้คะแนน
ดังนี้

เสมอ ๆ	5	คะแนน
บ่อยครั้ง	4	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	3	คะแนน
น้อยครั้ง	2	คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติ	1	คะแนน

ถ้าเป็นข้อความที่เป็นพฤติกรรมเชิงนิเสธ (Negative) ก็จะให้คะแนน
ดังนี้

เสมอ ๆ	1	คะแนน
บ่อยครั้ง	2	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	3	คะแนน
น้อยครั้ง	4	คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติ	5	คะแนน

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัย
ได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ
ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละจากตำราที่เขียนขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาจาก
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนรายงานการวิจัย
ของหน่วยงานของทางราชการต่าง ๆ ด้วย

2.2.2 สร้างแบบสอบถามปลายเปิด 1 ชุด ถามทัศนะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวิสุทธิศึกษา โรงเรียนโชติระวี และโรงเรียนโพธิสารศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ จำนวน 30 คน ซึ่งโรงเรียนทั้ง 3 แห่งไม่ได้เป็นโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

2.2.3 นำแบบสอบถามปลายเปิดมาจัดตั้งคำถามมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับคือ เสมอ ๆ บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง น้อยครั้ง ไม่เคยปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ 42 ข้อ ความมีระเบียบวินัย 18 ข้อ ความเสียสละ 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

2.2.4 แล้วนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 80 ข้อ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง จำนวน 31 คน เพื่อหาคุณภาพ

2.2.5 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยวิธีการแจกแจงที (t -distribution) โดยแยกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25% เลือกเอาข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.0 - 9.5 ไว้ได้แบบสอบถามที่จะใช้จริง จำนวน 65 ข้อ

2.2.6 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) หาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการเป็นนิสิตของมหาวิทยาลัยแม่ไปกับหนังสือนำส่งที่จะส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน หนังสือที่ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนทุกชุดจะประกอบไปด้วย 1) หนังสือรับรองการเป็นนิสิต 2) แบบสอบถามตอนที่ 1 - 2

3) ของเปล่าสำหรับใส่แบบสอบถามคืนผู้วิจัย เนื่องจากการแจกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยจึงได้แนบซองเปล่าซึ่งได้ติดแสตมป์และจากหน้าซองถึงผู้วิจัยไว้ภายในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 377 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.60 ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืน

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนแบบสอบถามที่แจก	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน
1	กำแพงเพชร	35	17
2	ตาก	27	17
3	นครสวรรค์	69	65
4	พิจิตร	44	30
5	พิจิตร	57	42
6	เพชรบูรณ์	58	47
7	สุโขทัย	49	40
8	อุตรดิตถ์	38	27
รวม		377	285

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลโดยเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

4.1 ทำการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ของผู้บริหารจากแบบสอบถามตอนที่ 1 แล้วนำมาจัดทำตารางแสดงจำนวนผู้บริหารแยกกันตามแต่ละตัวแปร

4.2 นำแบบสอบถามมาคร่าวส่วนประมาณการหาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของพฤติกรรม เป็นรายข้อและรายคน สำหรับคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ย ของแบบสอบถามโดยถือตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best. 1964 : 189)

เกณฑ์การประเมินผล

สำหรับพฤติกรรมเชิงนิมิต กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่า ไม่เคยปฏิบัติ
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า น้อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า นาน ๆ ครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายความว่า บ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายความว่า เสมอ ๆ

ถ้าเป็นพฤติกรรมเชิงนิเสธ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่า เสมอ ๆ
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า บ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า นาน ๆ ครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายความว่า น้อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายความว่า ไม่เคยปฏิบัติ

การแปลความหมาย

สำหรับพฤติกรรมเชิงนิมิต จะแปลความหมายดังนี้

เสมอ ๆ	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับสูงที่สุด
บ่อยครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับสูง

นาน ๆ ครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับปานกลาง
บ่อยครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับต่ำ
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับต่ำที่สุด
ถ้าเป็นพฤติกรรมเชิงนิเสธ จะแปลความหมายดังนี้			
เสมอ ๆ	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับต่ำที่สุด
บ่อยครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับต่ำ
นาน ๆ ครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับปานกลาง
บ่อยครั้ง	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับสูง
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	มีความรับผิดชอบ	ความมีระเบียบวินัย
		และความเสียสละ	อยู่ในระดับสูงที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ

5.1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายขอของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี

การแจกแจงที (t-distribution)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}} \quad (\text{Edward. 1976 : 45})$$

เมื่อ t คือ ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

$\bar{X}_H, \bar{X}_L$ คือ คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

S_H^2, S_L^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

N_H, N_L คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (\text{Cronbach. 1970 : 368})$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 45})$$

เมื่อ	$\bar{X}$	คือ ค่ากลางเลขคณิต
	$\sum X$	คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	N	คือ จำนวนคะแนนทั้งหมด

5.2.2 การหาค่าความแปรปรวน (Variance)

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

เมื่อ	S^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนน
	$\sum X^2$	คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2.3 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{สุทธิ วงศ์ทัศนะ 2525 : 58})$$

เมื่อ	S	คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_{\text{between}}}{MS_{\text{within}}} \quad (\text{Guilford. 1956 : 261})$$

เมื่อ F คือ ค่าการแจกแจงของ F
 MS_{between} คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_{within} คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5.2.5 การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้
 การทดสอบที (t-test)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{ฉนวน สายยศ 2524 : 97})$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจง t
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 S_1^2, S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 N_1, N_2 คือ จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสะดวกในการ เสนอตารางและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	Sum of Square
MS	แทน	Mean of Square
df	แทน	Degree of Freedom
t	แทน	ค่าการแจกแจงของ t
F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
p	แทน	การระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอตามลำดับดังนี้

1. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายชื่อและรายคาบ
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารคุณวุฒิสองปริญญาตรี

4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

5. การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

1. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายชื่อ

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	s^2	s
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
1	ประพฤติกและปฏิบัติตามตรงตามที่ได้พูดไว้	4.07	0.89	0.94
2	พูดและทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของตน	4.07	0.90	0.95
3	ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและเต็มความสามารถ	4.26	0.74	0.86
4	ปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ และประณีต	4.15	0.73	0.85

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	s^2	s
5	รับผิดชอบต่อคำสั่งของตนที่สั่งออกไปในทุกกรณี	4.18	0.89	0.94
6	ติดตามผลงานที่ตนได้มอบหมายให้ไปทำ	4.02	0.36	0.93
7	เมื่อทำงานประสบความล้มเหลวก็มักจะโทษว่าผู้อื่นไม่ให้ความร่วมมือ	3.66	1.33	1.15
8	กำหนดนโยบายเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ชัดเจน	3.94	1.12	1.06
9	กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์	4.06	0.99	0.99
10	เลือกจัดทำกิจกรรมได้เหมาะสมกับโอกาสและ กาลเวลา	3.86	0.36	0.93
11	วางแผนเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานไวล่วงหน้า	3.79	1.10	1.05
12	จัดโครงสร้างของโรงเรียนได้เหมาะสมสอดคล้อง กับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.97	0.85	0.92
13	จัดแบ่งสายงานและการบังคับบัญชาให้เกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.17	0.89	0.94
14	มอบหมายหน้าที่การงานให้แก่มัคกับบัญชาได้ตรง กับความรู้ความสามารถและสายงาน	4.05	0.94	0.97
15	พยายามจัดหาบุคลากรให้ใหม่จำนวนเหมาะสม กับปริมาณงานในโรงเรียน	4.02	0.99	0.99
16	สั่งงานได้ชัดเจนและอยู่ในวิสัยที่ผู้รับมอบหมายงาน จะปฏิบัติได้โดยไม่เกิดปัญหา	3.96	0.90	0.95

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S^2	S
17	คอยดูแลให้คำปรึกษาแก่คณะครูในการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิดทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการอบรมความประพฤติของนักเรียน	3.71	1.10	1.05
18	ทำกรนิเทศการสอนให้แก่ครูในหมวดต่าง ๆ หรือมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าหมวด วิชาทำกรนิเทศ แทน	3.26	1.46	1.21
19	พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นใน หมู่คณะและคอยช่วยเหลือความขัดแย้งภายในโรงเรียน	3.76	1.36	1.16
20	สามารถตอบปัญหาขอของใจของครูได้อย่างชัดเจน ในทุกกรณี	3.66	1.11	1.05
21	เอาใจใส่ต่อการทำงาน ความประพฤติ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของคณะครู	3.90	1.11	1.05
22	จัดทำรายงานเพื่อรับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา ในทุกขณะ	3.83	1.06	1.03
23	รายงานผลการปฏิบัติงานและปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการ แก้ปัญหา	3.69	1.14	1.07
24	รักษาสีทธิและผลประโยชน์ของหน่วยงานและคณะครู	4.10	0.97	0.98
25	พยายามแก้ปัญหาความยุ่งยากของหน่วยงานอย่าง เต็มความสามารถ	4.03	1.06	1.03

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S^2	S
26	ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อให้ ควรแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม	3.85	0.98	0.99
27	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.25	0.75	0.87
28	จัดดำเนินการรักษาความปลอดภัยแก่ทรัพย์สินของ โรงเรียน	4.21	0.85	0.92
29	กวาดสนให้ทุกคนได้ใช้ทรัพย์สินของโรงเรียนด้วย ความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า	4.15	0.93	0.96
30	ประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของโรงเรียน	4.05	1.01	1.00
31	ให้โอกาสแก่ทุกคนแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงานของโรงเรียน	3.91	1.10	1.05
32	กระทำตนเป็นผู้นำของทุกคนในโรงเรียนอย่าง แท้จริง	4.00	1.09	1.05
33	ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาหรือ อุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย	4.22	0.75	0.87
34	จัดหาวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้จากชุมชนในท้องถิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.40	1.25	1.12
35	ชักนำประชาชนให้เขามามีส่วนรวมในกิจกรรมของ โรงเรียนและสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียน	3.70	1.15	1.07

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	s^2	s
	<u>ด้านความมีระเบียบวินัย</u>			
36	ประพฤติตนเป็นคนตรงต่อเวลา	4.29	0.67	0.82
37	ลงเวลาปฏิบัติงานราชการตรงกับความ เป็นจริง	4.28	0.75	0.87
38	รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลัง	4.14	0.73	0.85
39	ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ	4.13	0.78	0.88
40	จัดประชุมครู เพื่อชี้แจงถึงระเบียบข้อบังคับของทางราชการให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	4.31	0.79	0.89
41	วางตัวตักเตือนผู้ที่ประพฤติไม่ถูกต้อง ไม่ควร และส่งเสริมความสามารถ	3.88	1.06	1.03
42	ส่งเสริมให้ครูแต่งกายเรียบร้อย เหมาะสมกับความเป็นครู	4.39	0.92	0.95
43	กวาดขันให้ครูประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้อบังคับ จรรยา มารยาทของสังคมและทางราชการ	4.06	1.01	1.00
44	จัดพิมพ์ระเบียบและข้อปฏิบัติของโรงเรียนประกาศให้ครูและนักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง	3.91	1.18	1.08

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S^2	S
45	แจ้งให้ทุกคนทราบล่วงหน้า เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงกฎ หรือระเบียบของโรงเรียน	3.98	1.04	1.02
46	เมื่อมอบหมายงานให้แก่วุฒิชัย บัณฑิตจะกำหนดเวลาที่งานจะต้องเสร็จภายใน	4.02	0.96	0.98
47	ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม โดยเสมอภาคกัน	3.95	1.07	1.04
48	จัดทำสถิติต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.93	1.02	1.01
49	พิจารณาความดีความชอบอย่างมีระเบียบแบบแผน และหลักเกณฑ์	3.77	1.22	1.11
<u>ด้านความเสียสละ</u>				
50	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	4.29	0.80	0.89
51	อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยการทำงานเลยเวลาเลิกงาน	4.22	0.82	0.90
52	ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ	4.25	0.83	0.91
53	ยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของคณะครู เมื่อเห็นว่า มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.01	0.88	0.94
54	บริจาคเงินส่วนตัวเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.65	1.21	1.10

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S^2	S
55	บริจาคเงินส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษาของนักเรียน ในโรงเรียน	2.98	1.50	1.22
56	จัดหาทุนเพื่อช่วยเหลือการศึกษาของนักเรียนที่ขาด ทุน โดยการขอรับบริจาคจากผู้ใจดี	3.89	1.21	1.10
57	ช่วยเหลือครอบครัวของครูในโอกาสต่าง ๆ	3.40	1.25	1.12
58	ช่วยเหลือปัญหาความเดือดร้อนแก่ทุกคนเท่าที่จะ ช่วยเหลือได้	3.61	1.11	1.05
59	แบ่งปันของใช้ที่เป็นของทนคงต่อเพื่อร่วมงาน	3.48	1.23	1.11
60	ให้จัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครูและนักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในยามจำเป็น	3.13	1.66	1.29
61	พิจารณาขึ้นเงินเดือนให้แก่ครูควยใจเป็นธรรม	3.76	1.34	1.16
62	บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมทั้งในและ นอกโรงเรียน	4.16	0.90	0.95
63	ช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรมควยเมตตาจิต	3.95	0.95	0.98
64	เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เห็นว่า เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียนและชุมชน	4.16	0.72	0.85
65	ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ครูและนักเรียน ตลอดจน เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ	4.26	0.83	0.91

จากตาราง 6 จะเห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
และความเสียสละ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง 59 รายการ และอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
6 รายการ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ

1. ส่งเสริมให้ครูแต่งกายให้เรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครู
2. จัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้บุคลากร

ในโรงเรียนทราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. ประพฤติตนเป็นคนตรงต่อเวลา
4. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ฯลฯ เป็นต้น

ส่วนพฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ

1. บริจาคเงินส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน
2. ให้จัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครูและนักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่

อื่น ๆ ในยามจำเป็น

3. ทำการนิเทศการสอนให้แก่ครูในหมวดต่าง ๆ หรือมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ
หรือหัวหน้าหมวดวิชาทำการนิเทศแทน ฯลฯ เป็นต้น

2. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7
ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายด้าน

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้าน
 ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายด้าน

พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	s^2	s
ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.46	0.68
ด้านความมีระเบียบวินัย	4.07	0.43	0.66
ด้านความเสียสละ	3.83	1.23	1.11

จากตาราง 7 จะเห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
 และความเสียสละ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 มีความรับผิดชอบสูง มีระเบียบวินัยสูง
 และมีความเสียสละสูง ซึ่งถ้านำค่าคะแนนเฉลี่ยมาจัดลำดับแล้ว พฤติกรรมที่มีค่าคะแนน
 เฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความมีระเบียบวินัย รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและความ
 เสียสละ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง
ตามทัศนะของครู

ตาราง 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง
ตามทัศนะของครู

เพศ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ชาย	243	137.91	573.37	0.26
หญิง	42	136.90	526.67	

$$t_{.05} (58) = 2.00$$

จากตาราง 8 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารเพศชาย
 กับผู้บริหารเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า
 ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหาร เพศชาย กับผู้บริหารเพศหญิง ตามทัศนะของครู

ตาราง 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง ตามทัศนะของครู

เพศ	N	$\bar{x}$	s^2	t
ชาย	243	56.88	85.14	0.39
หญิง	42	57.48	85.86	

$$t_{.05} (52) = 2.00$$

จากตาราง 9 จะเห็นว่า พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารเพศชาย กับผู้บริหารเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารเพศชาย
กับผู้บริหารเพศหญิง ตามทัศนะของครู

ตาราง 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง
ตามทัศนะของครู

เพศ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ชาย	243	60.95	344.36	0.07
หญิง	42	60.79	148.90	

$$t_{.05} (78) = 2.00$$

จากตาราง 10 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความเสียสละของผู้บริหารเพศชาย
กับผู้บริหารเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า
ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีพฤติกรรมในด้านความเสียสละไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

ตาราง 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

คุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	240	137.96	905.05	0.24
สูงกว่าปริญญาตรี	45	137.13	361.11	

$$t_{.05} (91) = 1.98$$

จากตาราง 11 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหาร
คุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

ตาราง 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

คุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	240	56.98	100.14	0.68
สูงกว่าปริญญาตรี	45	56.38	16.07	

$$t_{.05} (31) = 2.04$$

จากตาราง 12 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหาร
คุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหาร
คุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมในด้านความมีระเบียบวินัยไม่แตกต่างกัน

8. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหาร คุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

ตาราง 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของครู

คุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	240	61.04	145.00	0.43
สูงกว่าปริญญาตรี	45	60.33	97.04	

$$t_{.05} (64) = 2.00$$

จากตาราง 13 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความเสียสละของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมในด้านความเสียสละไม่แตกต่างกัน

9. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

ตาราง 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	431	2	215.5	0.36
ภายในกลุ่ม	167,269	282	593.2	
รวม	167,700	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 14 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

10. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

ตาราง 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7	2	3.5	0.04
ภายในกลุ่ม	25,104	282	89.0	
รวม	25,111	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 15 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยไม่แตกต่างกัน

11. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

ตาราง 16 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	15.1	2	75.5	0.55
ภายในกลุ่ม	39,031	282	138.4	
รวม	39,182	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 16 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความเสียสละของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในด้านความเสียสละไม่แตกต่างกัน

12. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

ตาราง 17 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	953	2	476.5	0.79
ภายในกลุ่ม	169,777	282	602.1	
รวม	170,730	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 17 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

13. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

ตาราง 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามทัศนะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	86	2	43	0.48
ภายในกลุ่ม	25,236	282	89.5	
รวม	25,322	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 18 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในด้านความมีระเบียบวินัยไม่แตกต่างกัน

14. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารที่ประสบการณ์
ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามทักษะของครู

ตาราง 19 เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 7 ในด้านความเสียสละของผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี
ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า
15 ปีขึ้นไป ตามทักษะของครู

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	240	2	120	0.91
ภายในกลุ่ม	37,196	282	131.9	
รวม	37,436	284		

$$F_{.05} (2, 282) = 3.04$$

จากตาราง 19 จะเห็นว่า พฤติกรรมในด้านความเสียสละของผู้บริหารที่
ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหาร
ที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แสดงว่า ผู้บริหารที่ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่ประสบการณ์ระหว่าง
10 - 15 ปี และผู้บริหารที่ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในด้าน
ความเสียสละไม่แตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษากครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
และความเสียสละ ตามทัศนะของครู ซึ่งสรุปลำดับขั้นและผลการศึกษากันว่า
ไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษากันว่า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ตามทัศนะของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ โดยจำแนกตาม เพศ คุณวุฒิ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

สมมุติฐานของการศึกษากันว่า

1. ผู้บริหารที่เพศต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่คุณวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความโปร่งใส วินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมด้าน ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสวินัย และความเสียสละ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 116 คน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นั้นได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต การศึกษา 7 จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ความ โปร่งใสวินัย และความเสียสละ โดยแบ่งการประมาณค่าออกเป็น 5 ระดับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ถือเอาความถี่ของพฤติกรรมเป็นตัวแบ่ง คือ เสมอ ๆ บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง น้อยครั้ง ไม่เคยปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 65 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 สร้างแบบสอบถามปลายเปิด 1 ชุด นำไปถามทัศนคติครูโรงเรียน มัธยมศึกษาของเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน วิสุทธิศึกษา โรงเรียนโชติระวี และโรงเรียนโพธิสารศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านความรับผิดชอบ ความโปร่งใสวินัย และความเสียสละ จำนวน 30 คน

3.2 นำแบบสอบถามปลายเปิดมา เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า เป็นพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ 42 ข้อ ด้านความมีระเบียบ
วินัย 18 ข้อ และด้านความเสียสละ 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 ข้อ แล้วนำไปให้
คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3 นำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 80 ข้อ ที่ได้รับ
การปรับปรุงแก้ไขแล้วนี้ไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม เขตบางรัก
กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง
จำนวน 31 คน

3.4 หากอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีแจกแจงถี่ (t-
distribution) แยกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 25 เปอร์เซนต์ แล้วคัดเลือก
เอาเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือ ข้อที่มีค่าตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไปไว้จำนวน 65 ข้อ
เป็นด้านความรับผิดชอบ 35 ข้อ ด้านความมีระเบียบวินัย 14 ข้อ และด้านความ
เสียสละ 16 ข้อ รวมทั้งสิ้น 65 ข้อ

3.5 หากความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หากคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐานของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ
ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ เป็นรายข้อและรายด้าน

4.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
และความเสียสละ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง

4.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
และความเสียสละ ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารคุณวุฒิสูงกว่า
ปริญญาตรี

4.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

4.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมีระเบียบวินัย รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความเสียสละ ตามลำดับ

2. พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารคุณวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยและความเสียสละของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ทุกคนได้รับการเลือกสรรเป็นอย่างดีแล้วจากกรมสามัญศึกษาว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้โดยการพิจารณาจากประวัติและคุณภาพของงานในโรงเรียนกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จะแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งว่าจะต้องมีความสมดุลย์กัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ โดยผู้บริหารสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบประเพณีและแบบแผนของทางราชการได้ และต้องสามารถอุทิศกำลังกายกำลังใจ กำลังสติปัญญาและกำลังทรัพย์ให้แก่หน่วยงานหรือส่วนรวมได้เสมอ ฉะนั้นลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกมานั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ส่วนเมื่อได้เปรียบเทียบกันระหว่างพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านแล้วปรากฏว่า พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบและความเสียสละ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารการศึกษาเป็นภารกิจของรัฐ ผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยจึงต้อง

ปฏิบัติหน้าที่ไปเป็นไปตามระเบียบการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดเป็นพิเศษ เพื่อให้
เกิดความถูกต้องตามหลักการบริหารราชการ พยายามให้บทพร่องน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
ส่วนความรับผิดชอบได้จัดการเอาใจใส่รองลงมาเพราะกิจการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารได้รับ
มอบหมายมานั้นผู้บริหารทุกคนต้องพยายามปฏิบัติให้เสร็จสิ้นลงตามจุดมุ่งหมายให้ได้
เพราะถ้าไม่เช่นนั้นก็จะถูกตำหนิว่าบกพร่องในหน้าที่ ส่วนความเสียสละนั้นเป็นเรื่อง
ของส่วนรวมโดยทั่ว ๆ ไป ถ้าจะละเลยไปบ้างก็คงไม่ถึงกับทำให้การดำเนินงาน
จัดการศึกษาเสียหายอะไรมากนัก ฉะนั้นจึงทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยของความเสียสละ
ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

สำหรับการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย
และความเสียสละ ตามตัวแปร เพศ ฐานะ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารนั้น
ผลปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างในตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง กวญเหวุดังต่อไปนี้

ด้านความรับผิดชอบ

เพศ

๑

การศึกษารังนี้พบว่า ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีพฤติกรรม
ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05* ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน
และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเพศหญิง
จะต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกผู้บริหารจากกรมสามัญศึกษา
มาก่อน ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติของผู้บริหารและมีความสามารถที่จะจัดการทรัพยากร
การบริหารอันได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิคการบริหารได้เหมาะสม
ทัดเทียมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย พฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคลมิได้ถูกกำหนดไว้
สำหรับเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งชายและหญิงจะให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์
และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง
จึงไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้า

ของ ไรท์ (Wright. 1971 : 57 อ้างอิงมาจาก ดวงเคื้อ: พันธุมนาวัน 2520 : 16 - 17) ซึ่งพบว่า ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบ และความเชื่อเชื่อเมื่อเผชิญคำถาม ส่วนมากแล้วจะไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงเลย

✓ คุณวุฒิ

การศึกษากครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารคุณวุฒิสองภาปริญญาตรี มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรับผิดชอบต่อในการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีขอบเขตอันจำกัดเหมือนกัน มีลักษณะงานที่เป็นไปตามคำสั่งหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายให้ดำเนินการ ฉะนั้นการรับมอบหมายงานมาทำจึงเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและผู้บริหารทุกคนก็จะต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานประสงค์ของกรมสามัญศึกษา เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงกลาง (รุ่งศักดิ์ ป้องกงกลาง 2519 : 46) ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันแต่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผลงานจึงอยู่ในกรอบที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น ไม่มีสิ่งใดแตกต่างกันไปมากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษิติ ผลประเสริฐ (เกษิติ ผลประเสริฐ 2524 : 92 - 93) ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่คุณวุฒิหรือระดับการศึกษาดังกัน ทำให้มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ อายุ

การศึกษากครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น โกศล วิรัชกิจธุระ (โกศล วิรัชกิจธุระ 2519 : 70 - 73) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารทุกคนได้รับแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งตามระบบการจำแนกตำแหน่งและความรับผิดชอบ (Position Classification) โดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ คุณภาพและปริมาณงานจะต้องมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จะแต่งตั้งให้เข้าไปดำรงตำแหน่ง ฉะนั้นจะเห็นว่าบางครั้งผู้บริหารบางคนอาจน้อยแต่ต้องรับผิดชอบงานที่มีคุณภาพและปริมาณงานเท่าเทียมกันกับผู้บริหารที่มีอายุมาก เพราะถือเอาความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ นอกจากนั้น กรมสามัญศึกษายังได้มีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งมีการแจกจ่ายเอกสารอ่านประกอบเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ด้วย นโยบายของกรมสามัญศึกษาดังกล่าวนี้ บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ (บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ 2525 : 39) ได้กล่าวถึงผลจากนโยบายนี้ว่า การจัดการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกคนสามารถศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ทัดเทียม เพราะได้รับความรู้มาจากแหล่งเดียวกันคือกรมสามัญศึกษา ฉะนั้นไม่ว่าผู้บริหารอายุจะมากหรืออายุน้อยก็จะมีผลทำให้มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคง ประพนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ (ประพนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ 2524 : 56) ซึ่งพบว่า บัณฑิตวิทยาลัยครูที่อายุต่างกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

การศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงาน ตลอดจนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน

ของกรมสามัญศึกษาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่ง ยนต์ ชุมจิต (ยนต์ ชุมจิต 2520 : 45) กล่าวว่า สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในการบริหารมีผลต่อการบริหารมากกว่าสิ่งอื่น เมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกันการแสดงพฤติกรรมของคนเราก็มักจะคล้ายคลึงกัน ประกอบกับระบบการบริหารการศึกษาของไทยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก รูปแบบของการบริหารภายในโรงเรียนก็คล้ายคลึงกัน ประสิทธิภาพทางการบริหารจึงไม่ค่อยมีสิ่งใดแปลกใหม่ดีกว่าเดิม ด้วยเหตุนี้ประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้บริหารจึงไม่มีผลทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานิต อนุอมทองเสรี (มานิต อนุอมทองเสรี 2522 : 45 - 50) ซึ่งพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความวิตกกังวลและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ (ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ 2524 : 56) ซึ่งพบว่า บัณฑิตวิทยาลัยครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานกันมีสมรรถภาพในการทำงาน การปรับตัวและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความมีระเบียบวินัย

เพศ

การศึกษารั้ครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิงมีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับล่างที่ส่วนใหญ่จะเป็นผู้รับนโยบาย คำสั่ง และถูกกำหนดแนวทางและวิธีการที่จะต้องปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอยู่เสมอ การปฏิบัติงานจึงมุ่งเน้นตามสายการบังคับบัญชา (บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ 2525 : 40) ฉะนั้นจึงทำให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติตามนโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปต่างกัน พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิงจึง

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิระวรรณ อามระดิษ (วิระวรรณ อามระดิษ 2522 : 65 - 69) ซึ่งพบว่า นักเรียนที่เฝ้าต่างกันมีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณวุฒิ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารคุณวุฒิสองการปริญญาตรี มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภารกิจในการบริหารการศึกษาจึงเป็นภารกิจของรัฐ ผู้บริหารจึงต้องยึดถือนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารราชการไทยไม่เปิดโอกาสหรือเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็น หรือมีอิสระเสรีในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ กลับต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในกรอบของระเบียบ คำสั่ง และข้อกำหนด กฎหมายของทางราชการ (รุ่งศักดิ์ ป้องกงกลาง 2519 : 46) หลักการนี้ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องมีความเชื่อฟังเชื่อใจในเรื่องระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการ จึงต้องชวนชวนศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ แหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ ตำรา ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนดต่าง ๆ ก็มักจะเป็นอย่างเดียวกัน เพราะมาจากแหล่งเดียวกัน คือ กรมสามัญศึกษา (วิจิตร อนุวัชรินทร์ 2520 : 44) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารที่คุณวุฒิต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2525 : 248 - 258) ซึ่งพบว่า อาจารย์ที่คุณวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้าน

ความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกคนจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารที่ทางราชการกำหนดไว้ให้บรรด่วัตถุประสงค์ของงานจะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน นับว่าเป็นการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจึงมิได้เกิดจากตัวผู้บริหารเอง แต่เกิดจากระเบียบแบบแผน และประเพณีของทางราชการที่กำหนดให้ผู้บริหารแสดงออกมา (ธรรมศักดิ์ 2517 : 33) ฉะนั้นจึงทำให้ผู้บริหารถึงแม้จะมีอายุต่างกันก็จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย และครรลองของทางราชการ (ก้าน หล้าคอม 2521 : 89) พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยของผู้บริหารที่มีอายุต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2525 : 248 - 258) ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

การศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกคนจะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนนั้นได้เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร หรือเคยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารทุกคนจึงมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อนทั้งสิ้น แม้ว่าจะระยะเวลาจะไม่เท่ากันก็สามารถทำให้ผู้บริหารเหล่านั้นได้เรียนรู้ระเบียบ กฎหมาย และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนได้เห็นแบบอย่างของการบริหารของนักบริหารรุ่นก่อน ๆ มาแล้วทั้งสิ้นย่อมจะทำให้สามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยวิธีการที่มีประสบการณ์ว่า รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ซึ่งความคิดนี้สอดคล้องกับ บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ (บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ 2525 : 38) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารนั้นถึงแม้ว่าประสบการณ์จะแตกต่างกันออกไป แต่เนื่องจาก เกณฑ์การกำหนดให้ผู้ช่วยผู้บริหารมาก่อน จึงมีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย ไม่แตกต่างกัน การศึกษารั้วนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2525 : 68 - 72) ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความเสียสละ

เพศ

การศึกษารั้วนี้พบว่า ผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิง มีพฤติกรรม ด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะโดยปกติแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นเพศใดของอยู่ในกรอบของความ เป็นครู มีสภาพแวดล้อมและพบปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ในโรงเรียนคล้ายคลึงกัน ทั้งได้รับการฝึกอบรมมาเหมือนกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านความเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตรนาถ กิริติเสวี (จิตรนาถ กิริติเสวี 2516 : 73) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิง มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับสังคมไทยเป็นสังคมพุทธศาสนา ซึ่งถูกปลูกฝังให้รู้จักเสียสละแบ่งปันกัน ผู้บริหารดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนิกชนทั้งเพศหญิงและเพศชาย ฉะนั้นพฤติกรรม ในด้านความเสียสละจึงไม่แตกต่างกัน

คุณวุฒิ

การศึกษารั้วนี้พบว่า ผู้บริหารคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับผู้บริหาร คุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสังคมไทยถือว่าพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก

การนำเพื่อประโยชน์ต่อสาธารณชนเป็นพาติกรรมที่สังคมยอมรับ เห็นชอบ และสนับสนุนส่งเสริมบุคคลในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม และพยายามงดเว้นสิ่งที่สังคมเห็นว่าไม่เหมาะสม เช่น ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ถี่เหนียว เพื่อให้สังคมยอมรับตนเอง (ดวงเคื่อน พันธุมหาวัน 2524 : 3 - 4) ผู้บริหารโรงเรียนแม้จะมีคุณวุฒิทางศึกษาก็ไม่สามารถฝ่าฝืนค่านิยมอันดีงามนี้ได้ ทั้งยังต้องแสดงตนเป็นผู้นำในการเสียสละอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ฉะนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันจึงมีพฤติกรรมด้านความเสียสละไม่แตกต่างกัน เพราะต้องประพฤติกและปฏิบัติให้เป็นไปตามค่านิยมของสังคมเหมือนกัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2525 : 248 - 258) ซึ่งพบว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความเสียสละไม่แตกต่างกัน

อายุ

การศึกษานี้พบว่า ผู้บริหารกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้บริหารกลุ่มอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และผู้บริหารกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบอยู่มากกว่าลักษณะนิสัยของบุคคลเพียงอย่างเดียว บุคคลอาจจะมีพฤติกรรมเหมือนกัน แต่อาจมีเหตุผลในการเลือกกระทำต่างกัน (Kohlberg. อ้างอิงมาจาก ดวงเคื่อน พันธุมหาวัน 2524 : 10) การแสดงความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่ของผู้บริหารต่อบุคคลอื่นนั้นอาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันจำเป็น หรืออาจเพราะเป็นไปตามค่านิยมอันดีงามทำให้ผู้บริหารจะเสียสละได้ทันทีซึ่งการแสดงพฤติกรรมที่เสียสละนั้นย่อมได้รับการสรรเสริญจากสังคม ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้อายุของผู้บริหารที่แตกต่างกันจึงทำให้พฤติกรรมด้านความเสียสละ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2525 : 248 - 253) ซึ่งพบว่า อาจารย์และนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

การศึกษารังนี้พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 15 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนไทยได้รับการสั่งสอนอบรม ด้วยธรรมะของพุทธศาสนาให้จิตใจสูง และอยู่รวมกับด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์และเมตตาต่อกัน อันเป็นลักษณะของผู้มีวัฒนธรรมทางจิตใจ ในสังคมทุกวันนี้จะเห็นสภาพแวดล้อมและสภาพปัญหาต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน เพราะเป็นยุคเดียวกัน (ละออ การุญะวิชิต 2520 : 4) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาบางคน แม้จะมีประสบการณ์ทางการบริหารมานาน แต่ก็อาจจะมีความคิดเห็นต่อสภาพของสังคมเหมือน ๆ กันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ถือว่าเป็นประสบการณ์ร่วมสมัยที่ได้รับมาใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีคุณธรรมของนักบริหารอยู่แล้ว เช่น สังคหวัตถุธรรม ขรวาสธรรม พรหมวิหารธรรม และทศพิธราชธรรม ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จะเน้นถึง การเสียสละอยู่แล้วทั้งสิ้น พฤติกรรมในด้านการเสียสละจึงออกมาในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารจึงไม่เป็นผลทำให้พฤติกรรมในด้านการเสียสละแตกต่างกัน การศึกษารังนี้สอดคล้องกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2525 : 68 - 72) ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมในด้านการเสียสละ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ทางจังหวัดหรือสำนักงาน

ศึกษาธิการ เขตควรจัดโครงการสัมมนาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหารขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมากขึ้น

1.2 ควรจัดหาวิธีการที่จะชักนำประชาชนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

1.3 ควรหาวิธีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของครูในโอกาสต่าง ๆ เช่น การแต่งงาน การบวชนาค การเผาศพ และการพยาบาลรักษาในยามเจ็บป่วย ให้หาวิธีการช่วยเหลือกันตามอัธยาศัย

1.4 จัดทำโครงการบริจาคหนังสือเรียนและหนังสืออ่านประกอบ แก่ห้องสมุด หรือโครงการบริจาคเสื้อผ้าแก่ผู้ขาดแคลน เป็นต้น โครงการเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมการเสียสละได้มากขึ้น

1.5 ควรริเริ่มโครงการจัดตั้งกองทุนการศึกษาของนักเรียนชั้นตลอดจนกองทุนสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น กองทุนเงินสวัสดิการครู หรือกองทุนสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น โครงการเหล่านี้จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในโรงเรียนได้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

2.1 เนื่องจากพฤติกรรมของคนเรามีหลายลักษณะ แต่การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพฤติกรรมของผู้บริหารเพียง 3 ด้านเท่านั้น ถ้าจะทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป ซึ่งจะทำให้งานวิจัย

มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงควรศึกษาพฤติกรรมกันต่าง ๆ ต่อไปนี้เพิ่มเติม คือ ความมีอรรถ ความสำเร็จ ความมีเหตุผล ความสามัคคี ความอดุสาหะ ความกล้าหาญ และการรู้จักประหยัด เป็นต้น จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในแง่ละก้านมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงนาพฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากปัจจัยภายใน ควรทำวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ แก่การศึกษาจากปัจจัยภายนอกบ้าง เช่น รายได้ ภูมิลาเนา การนับถือศาสนา สภาพนาทางการเมือง และระนาทางการไปปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น เพราะจะทำให้ได้ข้อเปรียบเทียบกันกับงานวิจัยที่ศึกษาจากปัจจัยภายใน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการ ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำวิจัยในลักษณะนี้ ที่ควรเปลี่ยนไปศึกษาจากบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาบ้าง เช่น ศึกษาในเทศก์ ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าการประณการศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประณการศึกษา จังหวัด ครู-อาจารย์ ตลอดจนผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่สังกัดกรม กองอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเพราะบุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีหน้าที่จัดการศึกษาของชาติทั้งสิ้น ถ้าบุคคลเหล่านี้บกพร่องในด้านใดด้านหนึ่งจะได้พยายามหาหนทางแก้ไขได้ถูกต้อง

2.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างให้ได้แตกต่างกันมากน้าในแต่ละตัวแปร เพราะถ้าแตกต่างกันมากอาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนไปได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ การบริหาร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย 2516, 468 หน้า
กาน หล้าคอม บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียน
ประชาบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ปรินทิพ กส.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 115 หน้า อัคราเนา
การฝึกหัดครู, กรม หน่วยศึกษานิเทศก์ จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา
สังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู รายงานการวิจัย 2525, 305 หน้า
อัคราเนา
- กิติมา ปรีดีคิติก ทฤษฎีบริหารองค์การ เอกสารประกอบการสอน 2524,
339 หน้า อัคราเนา
- เกษิณี ผลประพจน์ การศึกษาพฤติกรรมการทางจริยธรรมของนักศึกษาครูในกลุ่ม
วิทยาลัยครูภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2524,
141 หน้า อัคราเนา
- โกศล วิชัยกิจ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518
สำนักพิมพ์ประสานมิตร 2519, 114 หน้า
- จิตรนาถ กิรติเสวี ความสัมพันธ์ระหว่างความมีน้ำใจของครู ความรู้สึกรับผิดชอบ
พฤติกรรมการเป็นผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ระดับชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยครูสงขลา ปรินทิพ กส.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2516, 98 หน้า อัคราเนา
- จุมพล สวัสดิ์วิทยากร หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ โรงพิมพ์สุวรรณหงษ์ 2520,
373 หน้า
- จำนงค์ สมประสงค์ หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงจูงใจสัมฤทธิ์ที่
เพื่อบรรลุโรจน์การพิมพ์ ม.ป.ป., 372 หน้า

ฉลอง มินทอง "คุณธรรมของนักบริหารในทัศนะของพุทธศาสนา" วารสารนิคมครู
23 : 57 - 60 ธันวาคม 2525

ชูศักดิ์ เทียงทรง การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2517, 216 หน้า

ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์ท่าปากเจริญผล 2525,
252 หน้า

ณรงค์ รณียกุล การศึกษาลักษณะผู้นำทาง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 34 หน้า อัดสำเนา

ศิริเอก สมญา "มารู้เรื่องวินัยกันเถอะ" วารสารนิคมครู 23 : 42 - 47
ธันวาคม 2524

เกื้อ โชควานนท์ จิตวิทยาสังคม โพร้มตามทันการพิมพ์ 2518, 233 หน้า

ทองเคื่อน พิษุมณาวิน และเชิญแผ่ ประจันปัจฉิมกร จริยธรรมของเยาวชนไทย
รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2520, 344 หน้า อัดสำเนา

_____ จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา ไทยวัฒนาพานิช 2524,
130 หน้า

คำรง ชลสุข พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 169 หน้า อัดสำเนา

ทรงศักดิ์ ศรีกาณสินธุ์ "ความพึงพอใจในการทำงาน" ใน การอบรมผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หน้า 1 - 12 เอกสารประกอบ
การอบรม 2519

ทองพูน ทองนาบ่อ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อเหตุการณ์การบริหารโรงเรียนของ
ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
 ปริญญาโท กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524,
 76 หน้า อักขำเนา

ธงชัย สันติวงษ์ เทคนิคการบริหารแผนใหม่ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 2525, 206 หน้า

บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยของศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 8 ตามทักษะของนายอำเภอและครูใหญ่ ปริญญาโท กค.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 59 หน้า อักขำเนา

ประชุม รอดประเสริฐ ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน เอกสารประกอบการสอน
 ม.ป.ป., 134 หน้า

ประถม แสงสว่าง "วินัยโรงเรียน" ใน การอบรมครูใหญ่และประธาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 25 จังหวัดในภาคกลางและภาคตะวันออก
ครั้งที่ 3 หน้า 36 - 40 พระปฐมการพิมพ์ 2520

ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ ทักษะของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่มีต่อสมรรถภาพ
ในการปฏิบัติงาน การปรับตัว และความรับผิดชอบ ของบัณฑิตจากวิทยาลัยครู
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กค.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 79 หน้า อักขำเนา

ปิ่น มุทุกันต์ ยุทธวิธีครองใจคน สำนักพิมพ์คลังวิทยา 2519, 424 หน้า

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน ไทยวัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พจน์ ชนะดี ความนึกทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515 - 2519 ปริญญาโท กค.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 81 หน้า อักขำเนา

ไพโรจน์ สิตปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย ไชยวัฒนาพานิช
2523, 168 หน้า

มนัส ไชยศักดิ์ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 149 หน้า
อัครสำเน

มนูญ ชันชัญญ และบรรจง เกศิธรางกูร คู่มือกับบริหาร ไชยมงคลการพิมพ์
2519, 187 หน้า

มานิต ถนนมวงเสรี ความวิตกกังวลและความรู้สึกรับผิดชอบของอาจารย์ใน
วิทยาลัยครู ปรียานุพนธ์ คท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2522, 83 หน้า อัครสำเน

ยนต์ ชุมจิต สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพจิตของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 5 ปรียานุพนธ์ คท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2520, 82 หน้า อัครสำเน

รุ่ง เจนจิต "วิวัฒนาการเป้าหมายของการมัธยมศึกษา" วารสารการศึกษา
4 - 5 : 71 - 72 สิงหาคม - พฤศจิกายน 2522

รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด การประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 11 ปรียานุพนธ์ คท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2519, 75 หน้า อัครสำเน

ละออ การุณยานิช จริยธรรมและการพัฒนาประเทศ ปรียานุพนธ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2517, 120 หน้า อัครสำเน

ล้วน สายยง และอังกษา สายยง หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์
2524, 287 หน้า

ลำยอง บ่ออวบ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 158 หน้า
อัครสำเน

สามัญศึกษา, กรม หน่วยงานพิเศษ พฤติกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านการปลูกฝังจริยธรรมในห้องเรียน รายงานการวิจัย

เชิงปฏิบัติการพิมพ์ 2525, 141 หน้า

สุชาติ ประชากุล หลักการบริหารงานแผนใหม่ โรงพิมพ์เจริญธรรม 2512,

507 หน้า

สุเทพ ทองประสิทธิ์ การบริหารโรงเรียนเชิงปฏิบัติ เอกสารประกอบการสอน

2521, 584 หน้า

สุคใจ ทองอ่อน พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

ปริญญาโทพิมพ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522,

90 หน้า อัดสำเนา

สนธิ์ บางยี่ขัน การจัดองค์การและการบริหาร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2523, 270 หน้า

สมจิต สุคนธ์สวัสดิ์ "ศิลปะการเป็นผู้นำ" ใน บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร

เสนอในที่ประชุมเนื่องในโอกาสงานบริหารสัมพันธ์ 6 สถาบัน ประจำปี 2525

หน้า 36 - 44 สุทธิสารการพิมพ์ 2525

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า

การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2519,

376 หน้า

การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7 ไทยวัฒนาพานิช 2523,

338 หน้า

สมพงษ์ แยมประบุร พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2520, 200 หน้า อัดสำเนา

สมบัติ นาวีการ การบริหาร กรุงเทพมหานคร 2522, 592 หน้า

อุทัย ทิพย์โต เทคนิคการบริหาร พิมพ์อักษรการพิมพ์ 2525, 311 หน้า

อนันต์ ประมวล "จตุรศาสตร์การบริหารการศึกษา" วารสารนิเทศ, 11 : 55 - 57

มิถุนายน 2524

Cronbach, Joseph L. Essentials of Psychological Testing.
New York, Harper and Brothers Publisher, 1970. 752 p.

Edward, Allen L. Experimental Design in Psychological Research.
New York, Rinehart, 1960. 455 p.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3 rd. ed., New York, McGraw-Hill Book, 1976.
529 p.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York,
McGraw-Hill Book, Co., 1966. 446 p.

Guilford, J.P. Fundamental Statistics in Psychology and Education. 3 rd. ed., New York, McGraw-Hill Book, 1956.
565 p.

Heald, Jame E. and Others. Selected Reading on General Supervision. London, McMillan Co., 1970. 442 p.

Jucius, Michael J. Personnel Management. Homewood III,
Richard D. Irwin, Inc., 1968. 676 p.

Mercado, Cesar M. How to Conduct Social Science Research.
Manila, Sinag-Tala Publishers, Inc., 1977. 88 p.

Ordway, Tead L. The Art of Leadership. New York, McGraw-Hill
Book, 1963. 308 p.

Owens, Robert G. Organizational Behavior in School.
Englewood-Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1970. 246 p.

Partin, Jackson L. "The Administration Behavior of the Junior
High School Principals," Dissertation Abstract International.
30(4) : 1373 - A, October, 1969.

Prall, W. and Cushman. Personality in Politics. New Harper, Yale University Press, 1964. 503 p.

Ronald, Dell C. Leadership to Improve School. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, 1972. 340 p.

Simon, Herbert A. and Others. "The Role of the Leader," in Public Administration. p. 102 - 110, New York, Alfred A. Knof, 1968.

הכנת המסמך

(สำเนา)

ที่ พม 1007/0035

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

20 กุมภาพันธ์ 2527

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ทุกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายวิเชียร ชูสงค์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตผู้มีความประสงค์ จะมาติดต่อเพื่อขอกความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมด้าน ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิลิก ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรินทร์ ประสงค์สม กรรมการ

สิ่งที่นิตินิโครขอกความอนุเคราะห์ คือขอกความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูล ในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดเกณีสักคุณด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 3919864

(สำเนา)

ที่ พิเศษ/2527

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1 มีนาคม 2527

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการขอแบบสอบถาม

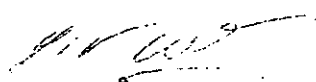
เรียน ครูใหญ่/อาจารย์/ผู้อำนวยการ/โรงเรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือรับรองการเป็นนิสิต 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถาม ฉบับ
 3. ของเปล่าสำหรับใส่แบบสอบถามส่งคืน 1 ของ

ข้าพเจ้านายวิเชียร ชูสงค์ ตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนชาลววิทยา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ขณะกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และความเสียสละ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7" การเขียนวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้าจะสำเร็จคงต้องได้รับความร่วมมือจากท่านและคณะครูในโรงเรียนของท่านด้วยการขอแบบสอบถามซึ่งจะไม่เป็นผลเสียหายแก่ผู้ใดทั้งสิ้น เพราะผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นพฤติกรรมโดยเฉลี่ยของผู้บริหารในเขตการศึกษา 7 ทุกโรงเรียนทั้ง 154 โรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป จึงขอกความอนุเคราะห์มายังท่านและคณะครูได้กรุณาขอแบบสอบถาม ดังกล่าวด้วย แบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 (แบบสำรวจรายการ) ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ และตอนที่ 2 (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ครูในโรงเรียนเป็นผู้ตอบ คนละ 1 ฉบับ (ครูคนใดก็ได้) อนึ่งขอกความกรุณาให้ครูคนใดคนหนึ่งในจำนวนที่ขอแบบสอบถามนี้เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด (ตอนที่ 1 - 2) ในซองเปล่าที่แนบมาด้วยนี้ส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 15 มีนาคม 2527 ด้วย จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ข้าพเจ้าหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและคณะครูในโรงเรียน
ของท่านตามสมควร จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายวีเชิร ชูสงค์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(สำเนา)

ที่ พิเศษ/2527

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1 มีนาคม 2527

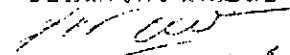
เรื่อง ขอลาขอเบี่ยงเบนสอยตาม

เรียน ครู - อาจารย์ ที่รัก

ข้าพเจ้า นายวิเชียร ชูสงค์ ตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนชาตุวิทยา
อำเภอชาตุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ปัจจุบันอยู่ในระหว่างศึกษาต่อระดับปริญญาโท
สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร
ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ ความรับผิดชอบ
และความเสียสละ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7"
การเขียนวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้าจะสำเร็จลงได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุญาตจากครู-
อาจารย์ทุกท่าน จึงขอความกรุณาให้ครู-อาจารย์ทุกท่านที่มอบแบบสอบถามนี้ได้ตอบด้วยใจ
เป็นธรรมชาติพฤติกรรมของผู้บริหารของท่านที่เกิดขึ้นจริง โดยปราศจากอคติและความ
คับข้องใจทั้งหลายมาเกี่ยวของซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่มีความลำเอียง ข้าพเจ้า
ขอว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่เป็นภาระแก่ท่านแต่จะทดแทนตำแหน่งหน้าที่การงาน
ของท่านแต่อย่างใด เพราะเพียงแต่จะนำข้อมูลที่ได้นี้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเท่านั้น

เมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามครั้งที่ 2 นี้เสร็จแล้ว ขอความกรุณาได้นำไปส่งให้แก่
ครูผู้พิมพ์บริหารมอบหมายให้เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามส่งคืนข้าพเจ้าด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิเชียร ชูสงค์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 (ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง โปรดกรอกรายละเอียดและทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ของแบบสอบถามนี้
ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน ตามความเป็นจริง

1. โรงเรียนของท่านชื่อ

โรงเรียน

อำเภอ

จังหวัด

2. ท่านเป็น



ชาย



หญิง

3. คุณวุฒิสูงสุดของท่าน



ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า



สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุของท่าน (นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2526)



ระหว่าง 25 ปี ถึง 35 ปี



มากกว่า 35 ปี ถึง 45 ปี



มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารของท่าน (นับตั้งแต่เริ่มดำรงตำแหน่งผู้บริหารจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2527)



ไม่เกิน 10 ปี



มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี



มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

หมายเหตุ

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 นี้เสร็จแล้ว กรุณานำไปมอบให้แก่ครู
ผู้ทำหน้าที่มอบหมายให้เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด (ตอนที่ 1 - 2)
ส่งคืนเขาฟเจ้าควาย

ตอนที่ 2 (ครู-อาจารย์เป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง จงพิจารณาการบริหารของท่านเพื่อพฤติกรรมตรงกับข้อความต่อไปนี้เพียงใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ	35	ขอ	(ขอ 1 - 35)
พฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัย	14	ขอ	(ขอ 36 - 49)
พฤติกรรมด้านความเสียสละ	16	ขอ	(ขอ 50 - 65)

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
	ด้านความรับผิดชอบ					
1	ประพฤติกและปฏิบัติตรงตามที่ใครพูดไว้					
2	พูดและทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน					
3	ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและเต็มความสามารถ					
4	ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและประณีต					
5	รับผิดชอบต่อคำสั่งที่ตนได้สั่งออกไปทุกกรณี					
6	ติดตามผลงานที่ตนได้มอบหมายให้ไปทำ					
7	เมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็มักจะโหมว่าเพราะผู้อื่นไม่ให้ความร่วมมือ					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
8	กำหนดนโยบายเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ชัดเจน					
9	กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานอย่างมีหลักการ					
10	เลือกจัดทำกิจกรรมใดเหมาะสมกับโอกาสและกาลเวลา					
11	วางแผนเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานไว้วงหน้า					
12	จัดโครงสร้างของโรงเรียนได้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
13	จัดแบ่งสายงานและการบังคับบัญชาให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
14	มอบหมายหน้าที่การงานให้แก่ผู้ใดบังคับบัญชาได้ตรงกับความรู้ความสามารถและสายงาน					
15	พยายามจัดบุคลากรให้จำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานในโรงเรียน					
16	สั่งงานได้ชัดเจนและอยู่ในวิสัยที่ผู้รับมอบหมายงานจะปฏิบัติได้โดยไม่เกิดปัญหา					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
17	คอยดูแลให้คำปรึกษาแก่คณะครูในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทั้งในชั้น การเรียนการสอนและการอบรมความประพฤติของนักเรียน					
18	ทำการนิเทศการสอนให้แก่ครูในหมวดต่าง ๆ หรือมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าเขตวิชาทำการนิเทศแทน					
19	พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะและคอยช่วยเหลือความขัดแย้งภายในโรงเรียน					
20	สามารถตอบปัญหาของข้อสงสัยของครูได้อย่างชัดเจนในทุกกรณี					
21	เอาใจใส่ต่อการทำงาน ความประพฤติ สวัสดิภาพ และความบันเทิงของคณะครู					
22	จัดทำรายงานเพื่อรับการตรวจสอบจากผู้นั่งคัมบังศาใดทุกคณะ					
23	รายงานผลการปฏิบัติงานและปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้นั่งคัมบังศาทราบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
24	รักษาสีหน้าและผลประโยชน์ของ หน่วยงานและคณะครู					
25	พยายามแก้ปัญหาความยุ่งยากของ หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
26	ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อเห็นว่าการแก้ไขปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม					
27	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้					
28	จัดดำเนินการรักษาความปลอดภัย แก่ทรัพย์สินของโรงเรียน					
29	กวาดขันให้ทุกคนได้ใช้ทรัพย์สินสมบัติของ โรงเรียน ด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและสุภาพ					
30	ประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของ โรงเรียน					
31	ในโอกาสแก่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของ โรงเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	สลับ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
32	กระทำการเป็นผู้นำของทุกคนในโรงเรียนอย่างแท้จริง					
33	ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย					
34	จัดหาวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้จากชุมชนในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
35	ชักชวนประชาชนให้เขามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและสร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียน					
	<u>ด้านความมีระเบียบวินัย</u>					
36	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตรงต่อเวลา					
37	ลงเวลามาปฏิบัติราชการตรงกับความเป็นจริง					
38	รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลัง					
39	ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตเที่ยงตรงไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
40	จัดประชุมครู เพื่อแจ้งถึงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้บุคลากร ในโรงเรียนทราบ เพื่อยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติ					
41	วางตัวรักใคร่เอ็นดูที่ประพฤติไม่ถูก ไม่ควรและส่งเสริมผู้มีความสามารถ					
42	ส่งเสริมให้ครูแต่งกายให้เรียบร้อย เหมาะสมกับความเป็นครู					
43	กวาดขันให้ครูประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ข้อบังคับ จรรยา มารยาทและศีลธรรมของสังคมและ ทางราชการ					
44	จัดพิมพ์ระเบียบและข้อปฏิบัติของ โรงเรียนประกาศให้ครูและนักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ทราบเพื่อ จะได้ปฏิบัติตามกฎทอง					
45	แจ้งให้ทุกคนทราบล่วงหน้า เมื่อจะ มีการเปลี่ยนแปลงกฎ หรือระเบียบ ของโรงเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
46	เมื่อจะมอบหมายงานให้ผู้อื่นไปบังคับบัญชาจะกำหนดเวลาทำงานจะทวงเสร็จด้วย					
47	ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
48	จัดทำสถิติทาง ๆ ของโรงเรียนอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบัน					
49	พิจารณาความดีความชอบอย่างมีระเบียบแบบแผนและหลักเกณฑ์					
50	ความเสียสละปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
51	อุทิศเวลาให้กับทางราชการ โดยการทำงานเลยเวลาเลิกงานออกไปอีก					
52	ช่วยเหลืองานของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ					
53	ยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของคณะครู เมื่อเห็นว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
54	บริจาคเงินส่วนตัวเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน					
55	บริจาคเงินส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน					
56	จัดหาทุนช่วยเหลือการศึกษาแก่นักเรียนที่ขัดสน โดยการขอรับบริจาคจากผู้ใจศรัทธา					
57	ช่วยเหลือครอบครัวของครูในโอกาสต่าง ๆ					
58	ช่วยขจัดปัญหาความเดือดร้อนแก่ทุกคนเท่าที่จะช่วยเหลือได้					
59	แบ่งปันของใช้ที่เป็นของทนต่อเพื่อนร่วมงาน					
60	ให้กำลังใจกองทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครูและนักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในยามจำเป็น					
61	พิจารณาเงินเคี้ยวให้แก่ครูด้วยความเป็นธรรม					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้บริหาร	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
62	บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ทั้งในและนอกโรงเรียน					
63	ช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรมควบ จิตเมตตา					
64	เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน					
65	ช่วยแก้ปัญหาให้ครู นักเรียน และ เจาหน้าห้อง ๆ ด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ					

ตาราง 20 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1	5.1	16	2.6	31	3.3	46	3.6	61	4.2
2	5.6	17	3.9	32	6.6	47	9.0	62	6.7
3	4.8	18	2.9	33	3.3	48	3.9	63	2.7
4	3.4	19	6.4	34	4.8	49	5.0	64	4.3
5	2.6	20	5.4	35	4.5	50	6.6	65	6.7
6	3.9	21	3.4	36	3.4	51	4.9		
7	3.6	22	3.8	37	2.6	52	4.2		
8	7.6	23	6.7	38	3.2	53	3.6		
9	4.1	24	3.6	39	8.9	54	3.5		
10	3.9	25	3.1	40	3.4	55	4.5		
11	5.6	26	5.2	41	2.6	56	3.5		
12	6.7	27	4.1	42	5.8	57	3.4		
13	2.3	28	4.6	43	2.5	58	7.7		
14	2.3	29	6.1	44	2.0	59	9.5		
15	4.7	30	5.2	45	4.8	60	2.6		

ประวัติของผู้นี้

ชื่อ	วิเชียร ชูสงค์
เกิดวันที่	8 พฤษภาคม 2497
2514	สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์
2516	ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) จากวิทยาลัยครูนครสวรรค์
2518	ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.)
2521	ได้รับปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
2522	ปฏิบัติราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
2524	ปฏิบัติราชการในตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาสังคมศึกษา โรงเรียนชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
2527	ได้รับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปัจจุบัน	ปฏิบัติราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
บ้านพัก	บ้านพักครู โรงเรียนลาดยาววิทยาคม 154/10 หมู่ 5 ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ 60150