

ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

- 3 ก.พ. 2526

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921 575, 391 5038

ปริญญานิพนธ์

ขอ

ประเสริฐ ขาววงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2524

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

150556

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

วโรดม ภาณุวงศ์ ประธาน
ไพรัช เสนาธิการ กรรมการ

วโรดม ภาณุวงศ์ ประธาน
ไพรัช เสนาธิการ กรรมการ
น.อ. ส.วิเศษ กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อยก็ด้วยความช่วยเหลือจาก อาจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ อาจารย์ ดร.เล่านีย์ เล่านาสี ซึ่งเป็นประธาน และกรรมการ ตามลำดับ โดยได้ให้คำแนะนำ เลื่อนแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ถึงยัง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิธร วรตบางกูร อาจารย์ ดร.ทินกร นครศรี ที่กรุณาให้คำปรึกษา ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ฉันทลี ทองช่วย คุณสุชาติ ลีตระกูล คุณพิทยาลงกรณ์ พัลลลเอนธร คุณมณฑพร โตวิจิตรรังสี คุณประภาพร นันทิ และคุณชัชวราภรณ์ จิตรโต ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คือ อาจารย์สุทัศน์ วรรณโยติ ผู้ช่วยอธิการบดี การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด หัวหน้าการประถมศึกษาทุกอำเภอใน จังหวัดร้อยเอ็ด คุณสมชาย ทัศนภักดี และครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตบริหารการศึกษาทุกท่านที่ช่วย ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

บุคคลที่ช่วยเหลือทั้งงบประมาณและเป็นกำลังใจตลอดมา ซึ่งจะลืมเสียมิได้อีกคนก็คือ คุณพรพิศ ช่างงษ์

ประเสริฐ ช่างงษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา	8
ความหมายของครูใหญ่	8
คุณสมบัติของครูใหญ่	9
การบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับปัญหา	19
งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	20
งานบริหารวิชาการ	25
งานบริหารบุคลากร	29
งานบริหารกิจการนักเรียน	33
งานบริหารธุรการ การเงินและบริการ	35
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	40
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	42

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	42
วิธีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
วิธีการรวบรวมข้อมูล	44
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ เป็นแบบสอบถาม 100 ข้อ ที่	
เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงาน 5 ด้าน	48
ปัญหาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	48
ปัญหาการบริหารวิชาการ	51
ปัญหาการบริหารบุคลากร	53
ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียน	56
ปัญหาการบริหารธุรการ การเงินและบริการ	58
ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่	60
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามประเภท	61
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามวุฒิ	62
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาและ	
อบรมวิชาการบริหารการศึกษากับผู้ที่ไม่ผ่าน	63
ตอนที่ 5 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่จากแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละ	
ด้าน	64
ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	64
ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	66

บทที่	หน้า
ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	68
ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน	69
ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ	70
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	71
ความมุ่งหมายของการวิจัย	71
วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
การอภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อ	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	97

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	41
2	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	48
3	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	51
4	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	53
5	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน	56
6	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ	58
7	ผลรวมการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่	60
8	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามประเด็นการณ	61
9	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามวุฒิ	62
10	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามการได้รับการศึกษาอบรมวิชาการ บริหารการศึกษากับผู้ไม่ผ่าน	63
11	ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามความคิดเห็น เพิ่มเติมของครูใหญ่	64
12	ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่	66
13	ปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่	68
14	ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่	69
15	ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของ ครูใหญ่	70

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

ประเทศไทยจะมีความเจริญในทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองได้ก็เพราะประชากรในชาติส่วนใหญ่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีคุณธรรม และมีความขยันในการประกอบอาชีพ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2522 : 7) การที่จะปลูกฝังให้ประชากรในชาติมีคุณลักษณะตามที่กล่าวแล้วนั้น จำเป็นต้องให้การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคนเจริญงอกงามในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ทั้งให้ความเจริญงอกงามด้านต่าง ๆ เหล่านี้สัมพันธ์กลมกลืนกันกับสังคมของตน ในประเทศที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ เท่ากับเป็นการยอมรับว่าคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีคุณลักษณะตามจุดหมายของการประถมศึกษาเป็นอย่างดี (สุวัฒน์ มุทธเมธา 2522 : 30) ซึ่งจะได้เห็นว่าวิชาที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นวิชาที่ประชากรทุกคนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังมีวิชาชีพสำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อด้วย (กรมวิชาการ 2521 : ๗) จึงสรุปได้ว่าการประถมศึกษาเป็นการศึกษาสำหรับมวลชน เป็นระดับการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประชากรส่วนใหญ่ หากคุณภาพของการประถมศึกษาด้อยลงไปก็ย่อมจะหมายถึงความด้อยในคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ อันจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าและความล่าช้าในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศไทย (พริ้ง หันมาคินทร์ 2521 : 65) ในการจัดทำแผนการศึกษา รัฐมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน แต่สำนักงานการศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการประถมศึกษามากที่สุด ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาแห่งชาตินั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบันนี้มีบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายระดับ เป็นต้นว่า คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการศึกษาอำเภอ คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน และครูใหญ่ ในจำนวนผู้บริหารที่กล่าวถึงนี้ ครูใหญ่เป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับครูหรือผู้ปฏิบัติงานในการให้การศึกษา แก่นักเรียนมากที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ในการที่จะสร้างหรือพัฒนาเด็กในวัยที่เด็กกำลังรับและเรียนรู้สภาพแวดล้อมที่ตนใกล้ชิดมากที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญเติบโตและการพัฒนาการในทุก ๆ ด้านของประชากร ดังนั้น ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในวงการศึกษาของทุกประเทศ (วิทยุ ล่าธ 2519 : 365) โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและการดำเนินการบริหารโรงเรียนนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารรถ ตลอดจนความสามัคคีในหน้าที่บทบาทและความรับผิดชอบของครูใหญ่ และโดยปกติครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาจะเป็นผู้นำทั้งทางด้านเทคนิค วิธีสอน หัวหน้าครูที่ดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนามาสู่โรงเรียนและชุมชน ตลอดจนเป็นผู้นำในการบริหารงานทุกด้าน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ดีมีคุณภาพหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับครูใหญ่เป็นสำคัญ (ก่อ ล่วลิตพาณีย์ 2522 : 13)

การบริหารงานของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจุบันนี้มีปัญหามาก เช่น ปัญหาอัตราการเข้าชั้นของนักเรียนสูงมาก จะเห็นได้จากสถิติของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มีนักเรียนเข้าชั้นทั่วประเทศถึง 620,190 คน (สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น 2521 : 87) ประชากรในวัยเรียนอายุ 7 - 15 ปี ไม่ได้เข้าเรียนและออกกลางคัน ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดแคลนเสื้อผ้า อุปกรณ์การเรียนการสอน และสุขภาพอนามัย ปัญหาโรงเรียนในท้องถิ่นกันดาร ที่ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัญหาด้านวิชาการ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ งบประมาณการศึกษาได้รับน้อยเป็นต้น (สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น 2521 : 102) และจากผลการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่ามีปัญหาต่าง ๆ หลายประการ กล่าวคือ อัตราส่วนของนักเรียนต่อครูมีอัตราสูงกว่าภาคอื่น ๆ มีครูที่ไม่มีวุฒิสูง ห้องเรียนแออัดมีอุปกรณ์การเรียนน้อยและยังได้รับค่าใช้จ่ายดำเนินการต่อหัวที่ต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีอัตราการลอบตกล้างชั้นสูงที่สุด ซึ่งนักเรียนที่ลอบตกล้างชั้นส่วนมากมาจากครอบครัวที่มีฐานะขัดสนยากจน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 38) ที่เป็นเช่นนี้เพราะประชากรส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้น้อย

จากการประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งตลอดระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมาได้ผลผลิตลดลง (ปรีชา สัมฤทธิ์ผล 2522 : 99) อันเนื่องมาจากความแห้งแล้งขาดแคลนน้ำ ดินมีคุณภาพต่ำ และป่าไม้ถูกทำลาย อีกปัญหาหนึ่งได้แก่ การที่ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 96 ของภาคอาศัยอยู่ในชนบทกระจัดกระจายการตั้งถิ่นฐานอยู่ทั่วภาค การจัดการศึกษาจึงทำได้ไม่ทั่วถึง ทำให้ประชากรในชนบทมีความรู้ น้อย ขาดความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ไม่ค่อยเห็นความจำเป็นของการศึกษา และขาดการเอาใจใส่ดูแลเด็ก เพราะเพียงแต่ดำรงชีพวันวันแค่นี้ให้อยู่รอดก็เป็นภาระหนักอยู่แล้ว ทำให้เด็กขาดประสบการณ์ ขาดสิ่งแวดล้อมที่ช่วยเสริมให้มีความพร้อม ขาดแรงจูงใจที่จะเรียน (สิปปนนท์ เกตุทัต 2518 : 53) จากสภาวะดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสภาพปัญหาเหมือนกับที่กล่าวแล้วดังจะเห็นได้จากบรรยายสรุปจังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2522 (จังหวัดร้อยเอ็ด 2522 : 35 - 37) พบว่ามีปัญหาต่าง ๆ คือ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีฐานะยากจน มีรายได้ต่ำ ปัญหาด้านการตลาดและพ่อค้าคนกลาง เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลผลิตของตน ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนของเกษตรกร ปัญหาด้านการบริหารในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนา ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชากร ปัญหาการว่างงานของประชากร ประชากรส่วนใหญ่ไม่สนใจการเมือง ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่วนปัญหาด้านการศึกษามีดังนี้ คือ ปัญหาการขาดแคลนครู งบประมาณที่จะจ้างครูมาทำงานให้ได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียนยังไม่พอ ในท้องถิ่นห่างไกลไม่มีใครสมัครไปสอนเพราะเป็นท้องถิ่นทุรกันดาร นักเรียนส่วนหนึ่งขาดแคลน อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และอุปกรณ์การเรียน ขาดแคลนครูวุฒิ เช่น โตะ ม้านั่ง กระดานดำ โต๊ะครู โรงเรียนประจำบาลยังขาดอุปกรณ์การสอนเป็นจำนวนมาก เพราะไม่มีงบประมาณ ครูต้องเสียละเงินส่วนตัวไปซื้อมาส่วนตัวเอง เจ้าหน้าที่ออกตรวจเยี่ยมนิเทศโรงเรียนไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองเด็กส่วนใหญ่ไม่ยอมให้เด็กที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วเรียนต่อในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่คนคิดของผู้ปกครองส่วนมากต้องการให้เด็กของตนเรียนเพื่อประกอบอาชีพรับราชการสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของเด็กยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามหลักสูตร

จากสภาพและปัญหาต่าง ๆ ของจังหวัดร้อยเอ็ดดังกล่าวมาแล้วนี้ บ่อผลจะส่งผลกระทบต่องานบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาการปฏิบัติงานของครูใหญ่ว่ามีปัญหาอย่างไรบ้างในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อจะใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความต้องการที่เป็นจริง อีกทั้งยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวិเสัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาค้นคว้าอยู่สองประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาว่ามีปัญหามากน้อยเพียงใด

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

2.1 จำแนกตามประสบการณ์

2.2 จำแนกตามวุฒิสูงสุดทาง วิชาศึกษ

2.3 จำแนกตามครูใหญ่ที่ผ่านการศึกาและอบรมวิชาบริหารการศีกษากับผู้ที่ยัง

ไม่ได้ผ่าน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาวิเสัยครั้งนี้เป็นแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา ตลอดจนหาวิธีการปรับปรุงการบริหารงานของครูใหญ่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกับทั้งจะเป็นข้อมูลสำหรับครูใหญ่ให้สามารถปรับปรุงตนเองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดเท่านั้น

1. กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดทุกอำเภอ โดยกลุ่มตัวอย่างมาร้อยละ 70 ของแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างครูใหญ่ทั้งสิ้น จำนวน 549 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ แบ่งเป็นสามระดับ คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5 - 10 ปี ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.2 วุฒิสถาบัน แบ่งเป็นสามระดับ คือ ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี

2.1.3 การศึกษาและอบรมวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยแบ่งเป็นครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาและอบรมวิชาชีพการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 15 หน่วยกิต กับครูใหญ่ที่ยังไม่ผ่าน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ทั้งห้าด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคลากร งานบริหารกิจการนักเรียน และงานบริหารธุรการ การเงิน และบริการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหา หมายถึง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่ไม่สามารถตอบสนองได้ทันที และก่อให้เกิดความรู้สึกขัดข้องต่อการบริหารงานในโรงเรียนของครูใหญ่ ซึ่งได้แก่ ปัญหาดังต่อไปนี้

1.1 ปัญหาของงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.2 ปัญหาของงานบริหารวิชาการ

1.3 ปัญหาของงานบริหารบุคลากร

1.4 ปัญหาของงานบริหารกิจการนักเรียน

1.5 ปัญหาของงานบริหารธุรการ การเงิน และบริการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ปัญหาสามารถประเมินได้จากแบบสอบถาม โดยน้ำหนักของปัญหาเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 สำหรับคำตอบที่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุดตามลำดับ แล้วหาคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบแต่ละข้อไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ไม่มีปัญหาเลย

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีปัญหาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีปัญหามาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีปัญหามาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีปัญหามากที่สุด ต้องรีบแก้ไขด่วน

2. ครูใหญ่ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

3. การบริหารงานของครูใหญ่ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้การศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง งานบริหารของครูใหญ่ห้าประเภท คือ งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารกิจการนักเรียน และงานบริหารธุรการการเงินและบริการ

3.1 งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การติดต่อ การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การร่วมงาน การประสานงาน ฯลฯ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยมุ่งการสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

3.2 งานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผลการศึกษา การนิเทศการสอน การฝึกอบรมครูประจำการ ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางวิชาการในโรงเรียน

3.3 งานบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคคล การให้สวัสดิการในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

3.4 งานบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การสำรวจเด็กเข้าเกณฑ์ การลงทะเบียนนักเรียน การปฐมนิเทศ การปกครองนักเรียน การรักษาระเบียบวินัย การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และการจัดสวัสดิการนักเรียน เป็นต้น

3.5 งานบริหารธุรการ การเงิน และบริการ ได้แก่ งานค้ำฉาบบรรณ การจัดสรรเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่ายเงิน การบริการภายในสถานศึกษา เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องพยาบาล อาหารกลางวัน และการจัดบริการแก่ชุมชน

4. ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ หมายถึง จำนวนปีที่ทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในตำแหน่งครูใหญ่

5. วุฒิส่งสุด หมายถึง วุฒิต่างวิชาที่ส่งที่ส่งที่ครูใหญ่ได้รับ

6. ครูใหญ่ผ่านการศึกษาและอบรมวิชาการบริหารการศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ที่ผ่านการเรียนวิชาการบริหารการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ มาแล้วอย่างน้อย 15 หน่วยกิต เช่น การศึกษาวิชาโทการบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือการได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีวิชาเอกการบริหารการศึกษาในโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยครู

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. การบริหารงานของครูใหญ่มีปัญหาในระดับปานกลาง
2. ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน
3. ครูใหญ่ที่มีวุฒิส่งสุดแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน
4. ครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาและอบรมวิชาการบริหารการศึกษากับครูใหญ่ที่ไม่ผ่านการศึกษาและอบรมวิชาการบริหารการศึกษามีปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ครูใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ฉะนั้น เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเป็นการศึกษา เกี่ยวกับครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษา และเป็นการศึกษา เกี่ยวกับงานและปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษา

1. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

1.1 ความหมายของครูใหญ่

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล ได้ให้ความหมายของครูใหญ่ไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของคณะครูและบุคลากรอื่นในส่วนของโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล 2523 : 74) สมบูรณ์ พรหมภพ ให้ความหมายว่า ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับ แต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรืออำนวยความสะดวกให้งานต่าง ๆ ในโรงเรียนใน ฐานะที่โรงเรียนคือสถาบันทางสังคม ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม เพื่อให้งานเหล่านั้น บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สมบูรณ์ พรหมภพ 2521 : 244) ชูลีเตอร์ และ เวทส์เลอร์ ให้ความหมายของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาว่า คือ ผู้นำทางการศึกษาที่เอาใจใส่ความก้าวหน้า ของกลุ่ม เข้าใจความหมายทางการศึกษาอย่างดี มีความคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของเป้าหมาย (Shuster and Wetzler. 1958 : 6) ส่วน ธีระ รุญเจริญ ได้สรุปความหมายของครูใหญ่ไว้ว่า ครูใหญ่คือครูผู้ที่มีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ เป็นหัวหน้าครู เป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นกลไกในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และมีความเป็นผู้นำ (ธีระ รุญเจริญ 2521 : 146)

จากความหมายของครูใหญ่ของนักการศึกษาที่ไว้วางใจได้ว่า ครูใหญ่ คือ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถความคิดริเริ่มประสบการณ์ความเป็นผู้นำ ตลอดจนทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ

1.2 คุณสมบัติของครูใหญ่

การที่ครูใหญ่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติที่ดี เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป ซึ่งก็มีหลายคนที่ได้กำหนดคุณสมบัติของครูใหญ่ที่ดีไว้ คือ

จากอบสัน ลอกส์ดอน และ วิกแมน ให้ความเห็นว่า ผู้ที่จะเป็นครูใหญ่นั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ

1. คุณสมบัติทั่วไป

- 1.1 เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการและเป็นผู้บริหารที่มีทักษะ
- 1.2 สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 เป็นผู้มีเทศหรือประสานงานการเรียนการสอน
- 1.4 เป็นผู้มีความฉลาดและมีไหวพริบในการบริหาร
- 1.5 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างฉะฉานและถูกต้อง มอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ครูใหญ่ยังต้องเป็นผู้จัดการที่ดี ใช้จ่ายละเอียดเกี่ยวกับการเงินที่ใช้สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ใช้จ่ายอย่างประหยัด ดูแลเอาใจใส่กิจการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

2. คุณสมบัติส่วนตัว

ครูใหญ่ควรมีความสามารถในการสอนและจัดการสอนได้ เมื่อต้องการเน้นวิธีสอนที่ดีและถูกต้อง ครูใหญ่ต้องเป็นผู้มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ครูใหญ่ต้องเป็นผู้ที่ยอมรับรูปแบบการสอนที่ดีอื่น ๆ มากกว่าที่จะมายึดแบบที่เห็นว่าตนเองมีความชำนาญ

ครูใหญ่ต้องเป็นผู้มีสุขภาพดี บุคลิกภาพดี พูดหรือฟังได้ชัดเจน มีสุขภาพจิตดี มีสติปัญญาสูง สามารถที่จะหาเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ที่มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูและเด็ก เป็นผู้มีเล่นให้ในตัวเอง และมีอารมณ์ที่คงที่ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมผู้บริหารโรงเรียนจากสถานอุดมศึกษาต่าง ๆ จากคลินิคสำหรับบริการครูใหญ่ให้เป็นคนทันสมัยเสมอ สำหรับประสบการณ์ที่ครูใหญ่ประถมศึกษาควรมีประสบการณ์เป็นผู้สอนมาก่อน (Jacobson, Logsdon and Wiegman. 1973 : 40 - 44)

ครูใหญ่ที่ดีตามความเห็นของ ชูล์เตอร์ และ เวทส์เลอร์ นั้น มีคุณสมบัติซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมและทักษะ ดังนี้

1. มีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการให้หลักสูตร

- 1.1 รู้และยอมรับปรัชญาการศึกษาที่มีอยู่ในระบบโรงเรียน
- 1.2 พัฒนาและใช้ปรัชญาชีวิตและการศึกษาส่วนบุคคลและวิชาชีพที่ดี
- 1.3 รู้แหล่งวัสดุที่จะช่วยในการพัฒนาหลักสูตร
- 1.4 ปรับหลักสูตรให้เหมาะกับชุมชนและตรงความต้องการ
- 1.5 รู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์
- 1.6 สืบค้นหาวิธีการทดลองหาวิธีสอนที่ดี
- 1.7 มีความรับผิดชอบต่อหลักสูตรทั้งหมดของโรงเรียน

2. ครูใหญ่เป็นผู้ดำเนินการบริหารบุคคล

- 2.1 ยอมรับและเคารพครูแต่ละคนว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า
- 2.2 มอบหมายงานและหน้าที่ให้ทำตามความรู้ความสนใจ ความถนัดและเหมาะสม

กับความสามารถของแต่ละบุคคล

- 2.3 เอาใจใส่ความทุกข์ของครูแต่ละคน
- 2.4 ปฏิบัติการด้วยวิธีทางจิตวิทยา โดยวางแผนร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทั้งรายบุคคล

และกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่งความประทับใจแก่คณะครู และทำให้ครูดิ้นรนเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร

2.5 รู้และหาเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานกับหมู่คณะ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 ประเมินผลพฤติกรรมของแต่ละคนอย่างมีจุดหมายและพบทวนการปฏิบัติในอนาคต

ดีกว่าพฤติกรรมพัฒนาไปในทางที่ดีงามหรือไม่

2.7 พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อคณะครู

2.8 ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า

3. ครูใหญ่เป็นผู้เฝ้าในความสัมพันธ์กับชุมชน

3.1 ส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการของนักเรียน

3.2 พัฒนาให้คณะครูเข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียน

3.3 ให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียนและชุมชน

3.4 ส่งสนับสนุนให้มีการออกเยี่ยมซึ่งกันและกัน โดยอำนวยความสะดวกให้ทั้งผู้ปกครอง

มาเยี่ยมโรงเรียนและคณะครูออกไปเยี่ยมบ้าน

3.5 พัฒนาระบบวิธีการรายงานต่อผู้ปกครองให้รับทราบ การพัฒนาเป็นพิเศษ

3.6 จัดโปรแกรมให้นักเรียนได้เข้าร่วมสัมพันธ์กับชุมชน

3.7 ศึกษาหาวิธีฝึกอบรมครูเพื่อทำหน้าที่สัมพันธ์กับชุมชน

3.8 นำแบบอย่างและวิธีการที่ดีกิจกรรมที่ดี เรื่องที่ดีของโรงเรียนอื่นมาปรับปรุง

ใช้โรงเรียนกับชุมชน

3.9 รู้จักใช้วิธีให้ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชน

3.10 คิดหาวิธีที่ดีอยู่เสมอในการที่จะติดต่อกับชุมชน

4. ครูใหญ่ในฐานะผู้นำความสัมพันธ์ระหว่างครูนักเรียน

4.1 รู้จักใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ระหว่างครูนักเรียนและกลุ่มทั้งหมด

4.2 ส่งสนับสนุนครูให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4.3 จัดทำทะเบียนนักเรียน จัดระบบการประชุมและรับทราบรายงานของครู

4.4 หาทางพัฒนาความรู้สึกของครูให้ยอมรับว่า ได้มีความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

4.5 ช่วยให้นักทราบสาเหตุและผลของปัญหาและตระหนักว่าพฤติกรรมนั้น ๆ เป็น
สิ่งบอกเล่าเหตุใด

4.6 ช่วยครูแก้ไขปัญหากับนักเรียน และมีความเข้าใจปัญหาของส่วนรวมด้วย

4.7 วางแผนร่วมกับครู นักเรียนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
ของนักเรียน

4.8 มีความสัมพันธ์กับเด็กแต่ละคน โดยระลึกเสมอว่า เขา เป็นบุคคลหนึ่ง

5. ครูใหญ่ในฐานะผู้นำ เกี่ยวกับบุคลากรที่ไม่ได้ทำการสอน

5.1 หาวิธีการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมหมู่คณะและทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็น
ส่วนหนึ่งที่จำเป็นของโรงเรียน

5.2 รู้หน้าที่ของแต่ละคน

5.3 ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

5.4 ตั้งแนวทางในการบริการให้ชัดเจน

5.5 ส่ง เกตบุคลากรให้ทั่วถึง

5.6 เคารพชั่วโมงการทำงานของครู

6. ครูใหญ่ในฐานะความสัมพันธ์กับสำนักงานกลาง

6.1 เข้าใจ และพยายามยอมรับนโยบายที่สำนักงานกลางจัดทำ

6.2 สดล่ายงานให้เหมาะสม

6.3 ใช้ประโยชน์จากสำนักงานกลางให้คุ้มค่า

6.4 ให้สำนักงานกลางได้รับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนในการพัฒนานโยบายและ

วางแผน

7. ครูใหญ่ในฐานะผู้นำการแนะแนว

7.1 รู้จักและคุ้นเคยกับแหล่งที่ส่ง เติบโต พัฒนาและป้องกันเกี่ยวกับสุขภาพและ

สวัสดิการเด็ก

7.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็ก

7.3 ศึกษาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับเด็กให้มาก

7.4 มีความรู้สึกไวเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของเด็กแต่ละคน และเอาใจใส่ในความเปลี่ยนแปลงนั้น

7.5 รู้ความสนใจและความสามารถพิเศษของเด็กแต่ละคนและสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

7.6 ช่วยครูรวบรวมข้อมูลและหลักฐานจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาในการปรับตัวของเด็ก

8. ครูใหญ่ในฐานะผู้นำ การติดต่อกับโรงเรียนมัธยมและโรงเรียนอื่น ๆ

8.1 มีทัศนคติทางวิชาชีพที่มีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน

8.2 ยอมรับความแตกต่างของความคิดเห็น

8.3 ความเป็นใจกว้าง

8.4 เข้าใจโปรแกรมของโรงเรียนอื่นและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรม

โรงเรียนประถมและมัธยม

8.5 มีการประเมินผลเกี่ยวกับโปรแกรมและความสัมพันธ์ต่อกัน

8.6 สนับสนุนและจัดการให้ครูได้ไปเยี่ยมโรงเรียนอื่น

9. ครูใหญ่ในฐานะผู้นำในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน

9.1 รู้ว่าอุปกรณ์ใดจำนวนเท่าใดที่จำเป็นนำไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียน

9.2 บอกคณะครูให้รู้รายการอุปกรณ์และวิธีใช้

9.3 ให้ทุกคนได้มีโอกาสใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ

9.4 สืบหาบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์มาช่วยเหลือ

แนะนำคณะครู

9.5 สนับสนุนให้มีการทดลองหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่ามาปรับปรุงการเรียนการสอน

9.6 ให้ความสำคัญและทักษะของคณะครูจัดทำอุปกรณ์ในสิ่งที่ยังขาดแคลนอยู่

10. ครูใหญ่ในฐานะผู้จัดการ

- 10.1 จัดบริหารโรงเรียนตามความมุ่งหมายและหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จอย่างดี โดยเฉพาะด้านความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ของเด็ก
- 10.2 ทำงานร่วมกับคณะครูในการวางแผนและจัดองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 10.3 การบริหารงานมีการยืดหยุ่นได้บ้าง
- 10.4 พิจารณาถึงความรับผิดชอบและการตัดสินใจ
- 10.5 บำรุงรักษาองค์การให้ดี เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความมั่นคงทางอารมณ์ของบุคลากรทั้งหมด (Shuster and Wetzler. 1958 : 477 - 480)

การที่จะเป็นครูใหญ่ที่ดีและประสบผลสำเร็จได้นั้น สเปิน ดรัมมอนต์ และ กู๊ดแลต มีความเห็นว่าครูใหญ่จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้นำ ครูใหญ่ต้องเป็นผู้นำในหลาย ๆ ด้าน เช่น
 - 1.1 เป็นผู้นำของหมู่คณะ
 - 1.2 เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.3 เป็นผู้นำในการจัดระเบียบโรงเรียน
 - 1.4 เป็นผู้นำในการปรับปรุงเทคนิคและนโยบายการแนะแนว
 - 1.5 เป็นผู้นำในการสัมพันธ์กิจกรรมและบริการพิเศษให้เกิดผลต่อโปรแกรมการเลื่อน
 - 1.6 เป็นผู้นำในการจัดตั้งโรงเรียนและอำนวยความสะดวกการเรียนการสอน และ
 - 1.7 เป็นผู้นำในชุมชนและวิชาชีพ
2. มีลักษณะความเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการพื้นฐาน 25 ประการ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
 - 2.2 รู้วิธีการกระตุ้นผู้ร่วมงานแต่ละคนให้แสดงศักยภาพที่เขาสามารถทำได้เต็มที่
 - 2.3 พัฒนาและใช้ความฉลาดของคณะครูให้เป็นประโยชน์
 - 2.4 ช่วยให้คณะครูได้มองเห็นความสำเร็จของงาน

- 2.5 มีความตระหนักรู้เสมอว่าการทำงานที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน
- 2.6 ใช้ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของกลุ่มเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาและปฏิบัติ
- 2.7 ช่วยกลุ่มตัดสินใจปัญหาที่สำคัญ
- 2.8 ให้ความช่วยเหลือการตัดสินใจของกลุ่มในการแก้ปัญหา
- 2.9 การแก้ปัญหานั้น จะยังไม่เป็นที่ยอมรับจนกว่าจะมีหลักฐานที่ใช้ในการตัดสินใจ

อย่างยุติธรรมและได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

- 2.10 ให้คำแนะนำเสมือนหนึ่งตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 2.11 ช่วยครูแต่ละคนให้มีความสามารถในการอภิปรายและออกความคิดเห็น
- 2.12 ให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เขาถืออยู่ในการหาเทคนิควิธีการปรับปรุง

ประสิทธิภาพและศักยภาพของกลุ่มและสมาชิกแต่ละคน

- 2.13 ตระหนักรู้เสมอว่าปัญหาบางอย่างต้องการการพิจารณาจากกลุ่มอย่างรอบคอบ ขณะที่ปัญหาบางอย่างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นได้

- 2.14 พิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลในการตัดสินใจ
- 2.15 ทำให้กลุ่มแน่ใจว่าเมื่อมีการตัดสินใจโดยกลุ่มแล้ว ยอมรับไปปฏิบัติเสมอ
- 2.16 ทำให้กลุ่มยอมรับการตัดสินใจได้ และเมื่อตัดสินใจแล้วไม่เปลี่ยนแปลง
- 2.17 การบริการแก่ชุมชนนั้น ต้องพิจารณาถึงโครงสร้างทางอำนาจทางการเมือง

สภาพเศรษฐกิจของสังคม องค์ประกอบทางภูมิศาสตร์ ศีลธรรม

- 2.18 การปฏิบัติใด ๆ ต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพัฒนาการ การเรียนรู้ของมนุษย์
- 2.19 สดแจงรายละเอียดการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันเสมอ
- 2.20 ลงมือปฏิบัติทันทีเมื่อสถานการณ์อำนวยให้
- 2.21 พัฒนาความเป็นผู้นำในหมู่คณะ
- 2.22 มีความซื่อสัตย์อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 2.23 การลงทุนใด ๆ ทางการศึกษาก็ตามมุ่งให้ถึงตัวเด็กอย่างแท้จริง
- 2.25 สร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำตามระบอบประชาธิปไตย

2.25 ตระหนักว่าการรับใช้ประชาชนเป็นความเจริญของผู้เฝ้า (Spain, Drummond and Goodlad. 1956 : 20 - 22)

พนัส หันนาคินทร์ ได้พิจารณาถึงคุณสมบัติของครูใหญ่แยกออกเป็นสองประการ คือ
คุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติทางอาชีพ

1. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal qualification) บุคคลที่จะเป็นครูใหญ่ควรประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัว ดังนี้

- 1.1 มีสุขภาพดี
- 1.2 มีความเฉลียวฉลาด
- 1.3 มีอารมณ์มั่นคง
- 1.4 มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง
- 1.5 ความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น
- 1.6 คุณสมบัติอื่น ๆ เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้สึกเกรงใจผู้อื่น ความมีไหวพริบ ฯลฯ

ไหวพริบ ฯลฯ

2. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualification)

คุณสมบัติทางวิชาชีพของครูใหญ่ควรมีดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้ทางวิชาการ

- 2.1.1 ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป
- 2.1.2 ความรู้ทางด้านวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึง ระดับปริญญาที่ครูใหญ่ได้รับ ปริญญาเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญา และความรู้ที่จะนำมาประกอบการงานได้พอควร

2.3 ประสบการณ์ มีความสำคัญมากในการเป็นครูใหญ่ การได้ผ่านงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรู้หลักวิชา ย่อมเป็นเครื่องประกันได้ว่าจะทำงานก้าวหน้าไปในทางที่ดีได้

2.4 การฝึกอบรมในระหว่างประจำสำนักงาน เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา ฯลฯ (พนัส หันนาคินทร์ 2513 : 45 - 48)

คุณลุ่มบิตทางวิชาชีพของครูใหญ่ที่ดี พันธ์ หันนาคนทร์ ให้ไว้นี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฟาริส ที่ว่าสังคมวัฒนธรรมและสถาบันมีการเปลี่ยนแปลง ครูใหญ่ที่ไม่มีการศึกษาอบรมอยู่เลื่อมล้ำสมัย ดังนั้น ครูใหญ่ทุกคนจึงควรศึกษาอบรมอยู่เลื่อม ซึ่งก็พอจะเข้าอบรมได้ในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาทั่วไป เพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อซ่อมเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้เรียนรู้ความรู้ความคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ จากการศึกษาและจากการศึกษาค้นคว้าและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูใหญ่ให้สูงขึ้น (Pharis. 1966 : 6 - 10)

นักการศึกษาอีกคนหนึ่ง คือ ออตโต ได้ให้ความเห็นว่า ผู้ที่จะเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา นั้น ต้องมีวุฒิทางวิชาชีพครู ซึ่งสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐเทกซัส (The Texas Association of School Administrators) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้ คือ

1. ได้รับประกาศนียบัตรครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยตรง
2. ได้รับปริญญาตรีจากการเรียนหลักสูตรมาตรฐาน 4 ปี ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย และเรียนเพิ่มเติมตามหลักสูตรปริญญาโท
3. อย่างน้อยต้องผ่านการเรียนวิชาการประถมศึกษา 15 หน่วยกิต ตามหลักสูตรปริญญาตรี รวมทั้งผ่านการเรียนหลักสูตรการนิเทศการศึกษา การบริหารการศึกษา และการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของเด็ก (Child Study)
4. อย่างน้อยต้องมีประสบการณ์ในการสอนเด็กเต็มเวลาในโรงเรียนประถมศึกษาสองปี (Otto. 1954 : 669)

สรุปคุณลุ่มบิตของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ดีตามความคิดเห็นของนักการศึกษาหลายคน ได้ดังนี้

1. มีความเป็นผู้เฒ่า ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 ลักษณะผู้เฒ่า
 - 1.1.1 ความสามารถในการเข้าสังคม คิดริเริ่มวิเคราะห์ตัดสินใจได้
 - 1.1.2 ความกล้าที่จะคิดที่จะแสดงความคิดเห็น

1.1.3 ต้องการที่จะทำงานสำเร็จ

1.1.4 ความร่วมมือ

1.1.5 ความซื่อสัตย์

1.1.6 มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น

1.1.7 มีความรับผิดชอบ

1.2 เป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน

1.3 เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียน

1.4 เป็นผู้นำในการพัฒนาทุกด้าน

1.5 เป็นผู้นำของชุมชน

1.6 เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

2. มีความรู้และประสบการณ์

ครูใหญ่ต้องมีความรู้ทั้งสามัญและวิชาชีพ รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ทางด้านบริหารการศึกษาและวิทยาการศึกษา มีความรู้เรื่องเศรษฐกิจและการเมือง สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการศึกษอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

3. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ดี ทำงานร่วมกับคณะครูได้ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีทัศนคติว่าทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในหน่วยงาน รู้จักยกย่องชมเชยคนอื่น มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู นักเรียน และชุมชน

4. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ ยอมรับและเคารพต่อความคิดเห็นของคนอื่น เอาใจใส่ต่อความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

6. เป็นนักบริหาร สามารถใช้ความรู้จากทฤษฎีบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

2. การบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแบบปัญหา

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนนั้น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้บริหาร ย่อมมีงานที่จะต้องดำเนินหลายประการด้วยกัน งานเหล่านี้มีผู้จัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของงาน วิธีดำเนินการ และการแก้ปัญหา หลายหมวดหมู่ตามความคิดเห็นของแต่ละคน คือ แคมเบล ได้แบ่งงานบริหารการศึกษาออกเป็นห้าด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน หลักสูตร และการสอน บุคลากรโรงเรียน กิจกรรมนักเรียน การบริหารการเงินและธุรการ (Campbell. 1972 : 189)

มิลเลอร์ กล่าวถึงงานของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติมีแปดประเภท คือ การวางโครงการ ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมนักเรียน งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การเงินและงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ การวางแผนและการประเมินผลงาน (Miller. 1965 : 500 - 505)

เฟเบอร์ และ เชียร์อน มีความเห็นว่างานของผู้บริหารโรงเรียนควรแยกเป็นแปดประเภท คือ การจัดและพัฒนาหลักสูตร งานบริหารกิจกรรมนักเรียน งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริหารบุคลากร งานบริหารอาคารสถานที่ การติดต่อและการและโครงสร้าง งานธุรการ และการเงิน การอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักเรียน (Faber and Chearon. 1970 : 212)

สำหรับ จาร์วิส มีความเห็นว่า งานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรให้สหภาพประการ คือ งานสวัสดิการและงานควบคุมหน่วยงาน งานหลักสูตรและการสอน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริหารบุคลากร งานด้านธุรการการเงินและบริการ (Jarvis. 1969 : 8 - 9)

ทรงศักดิ์ คัรริกาพิสินธุ์ ได้กล่าวถึงงานบริหารโรงเรียน ว่ามีงานสำคัญหกประการ คือ งานหลักสูตรและการสอน งานบริหารบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานงบประมาณและธุรการ และงานสัมพันธ์กับชุมชน (ทรงศักดิ์ คัรริกาพิสินธุ์ 2519 : 3)

ส่วน วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล เห็นว่างานบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องทำการบริหารแบ่งออกเป็นหกด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารธุรการ และงานบริหารโรงเรียนให้สัมพันธ์กับชุมชน (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล 2523 : 80)

จากแนวคิดต่าง ๆ ในการแบ่งงานบริหารโรงเรียนดังกล่าวจะเห็นได้ว่า งานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระทำหรือรับผิดชอบนั้นมีมากมายหลายประการ แต่ละแนวความคิดก็แตกต่างกันไปในรายละเอียด เมื่อพิจารณาแล้วพอสรุปงานบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นห้าด้าน คือ

1. งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. งานบริหารวิชาการ
3. งานบริหารบุคลากร
4. งานบริหารกิจการนักเรียน
5. งานบริหารธุรการการเงินและบริการ

รายละเอียดของงานบริหารการศึกษาในแต่ละด้านมีดังนี้

1. งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่จะแยกออกจากกันไม่ได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน สุพิชญา ธีระกุล ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ คือ

1. ศึกษาชุมชนโดยละเอียด เช่น ศึกษาโครงสร้าง วัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ทรัพยากร ความต้องการ รวมทั้งทัศนคติและความเชื่อต่าง ๆ
2. จัดรายการประชาสัมพันธ์ต่อชุมชน เช่น แพร่กิจกรรมของโรงเรียนทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น จัดทำข่าวสาร ออกหนังสือ ให้ชุมชนได้ทราบ
3. ออกเยี่ยม โดยคณะครูอย่างสม่ำเสมอ

4. สืบให้มีกรรมการศึกษาของชุมชน

5. สัตกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์

5.1 กิจกรรมที่นำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน เช่น การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ การสัตสพตพห้แห่งการศีกษา การสัตงานประจำปีของโรงเรียน

5.2 กิจกรรมที่นำโรงเรียนออกสู่ชุมชน เช่น การสัตค้ศนศีกษาภายในชุมชน การสัตสพตพห้แห่งการทำวามสะอาด การสัตกิจกรรมสังเสริมวัฒนธรรมประเพณีเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

5.3 กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น อนามัย เกษตรกรรม ฝ่ายปกครอง

6. ให้บริการแก่ชุมชน เช่น เป็ดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียน เครื่องใช้ต่าง ๆ และบุคลากรของโรงเรียน (สุพิชญ์ ธีระกุล 2522 : 54 - 59)

แนวทางการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนี้สอดคล้องกับ การวิจัยของ กวี รักชัยน (กวี รักชัยน 2521 : 81) แต่มีส่วนนอกเหนือจากของ กวี รักชัยน กล่าวไว้ คือ การติดตอสัมพันธ์กับผู้นำทางศาสนา และผู้นำท้องถิ่น การสร้างวามเชื่อถือและความไว้วางใจจากชุมชนที่จะมองโรงเรียนในด้านวามประพฤติ วามรู้ วามลํามารถ และการเป็นแบบฉบับต่าง ๆ ในทางที่ดี การสัตตั้งฝ่ายประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน การสัตตั้งสมาคมครูและผู้อปกครอง และการสัตตั้งสมาคมศิษย์เก่า

การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังร้ปัญหาทำให้เกิดวามไม่เข้าใจซึ่งกันและกันจากผลสรุปการสัมมนาเรื่องปัญหาในการบริหารโรงเรียนประจำบาลของครูใหญ่โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ราชอาณาจักร รุ่นที่ 5 ณ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ 30 กันยายน 2516 สรุปปัญหาการบริหารงานโรงเรียนส่วนที่สัมพันธ์กับชุมชนไว้สองประการ คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากโรงเรียน

1.1 ระเบียบข้อบังคับของทางราชการบางประการ เป็นอุปสรรคต่อการสนองความต้องการของชุมชน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีน้อยกว่าที่ควร ซึ่งเป็นผล
เนื่องมาจากครูไม่มีโอกาสเข้าไปคลุกคลีกับชุมชน โรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจกรรม และใช้ทรัพยากรของโรงเรียน และโรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้
บริการแก่ชุมชน

1.3 ประชาชนในชุมชนขาดความศรัทธาในตัวครูและผู้บริหาร เพราะครูและ
ผู้บริหารวางตัวไม่เหมาะสม ใช้เวลาในรายการไปศึกษาต่อภาคค่ำและขาดความเอาใจใส่ต่อ
หน้าที่ความรับผิดชอบ

1.4 โรงเรียนขาดแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น เนื่องจากตั้งอยู่ในที่ห่างไกล
ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนขาดปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อชุมชน และ
ไม่รู้สักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

2. ปัญหาที่เกิดจากชุมชน

2.1 ประชาชนในชุมชนส่วนมากไม่เห็นคุณค่าทางการศึกษา เนื่องจาก
ประชาชนในชุมชนได้รับการศึกษาต่ำ ฐานะเศรษฐกิจของสังคมอยู่ในระดับต่ำ ขาดการประชาสัมพันธ์
ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และความเชื่อมั่นในคตินิยมของคำสอนขัดกัน

2.2 ชุมชนเข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของรัฐเท่านั้น

2.3 สิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเสื่อมโทรม บางแห่งเป็นแหล่ง
มั่วสุมของอบายมุข มีโจรผู้ร้ายชุกชุม และมีปัญหาสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ทางการเมือง

2.4 ผู้บริหารระดับท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วมในเรื่องของการศึกษาเท่าที่ควร
เป็นเหตุให้ไม่เข้าใจและมองเห็นคุณค่าของการศึกษาน้อยไป และขาดการประชาสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บริหารระดับท้องถิ่นและโรงเรียน

2.5 ความแตกต่างกันทางภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม
ของชนกลุ่มน้อยประจำถิ่น เช่น ชาวนา และชนกลุ่มน้อยที่อพยพเข้ามา (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ 2520 : 58)

โครงการวิจัยแบบทดสอบ เรื่องการสืบทอดกิจการและระบบบริหารโรงเรียนประจำภาค
 ๑. องค์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบปัญหาของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่
 คล้ายคลึงกับปัญหาจากการสัมมนาครั้งใหญ่ คือ

1. ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเท่าที่ควร
2. สภาพแวดล้อมของชุมชนไม่เหมาะสมกับโรงเรียนในแง่ของเศรษฐกิจ ที่ตั้ง
 อาคารสถานที่ ทัศนคติและค่านิยมของชุมชนบางอย่างขัดแย้งกับการเรียนการสอน เช่น ความ
 เชื่องช้าภายในท้องถิ่น
3. ชุมชนถือว่าเรื่องการศึกษาเป็นเรื่องของโรงเรียน จึงไม่สนใจในกิจการ
 ของโรงเรียน
4. โรงเรียนและชุมชนมีความเห็นขัดแย้งและก้าวกำภายในสิทธิและหน้าที่ของ
 อีกฝ่ายหนึ่งเกินไป
5. ชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจคุณค่าของการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน
 เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของรัฐบาล
6. เกิดจากระบบบริหารราชการเข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมากเกินไป
 โอกาสที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมจึงมีน้อย
7. โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ
8. ขาดเงินและวัสดุอุปกรณ์
9. เศรษฐกิจของชุมชนไม่ดีทำให้ไม่สามารถติดต่อประสานงานกับชุมชนได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 6)

จากการวิจัยงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดภาคต่าง ๆ พบปัญหาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พอแยกได้ดังนี้

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลงานวิจัยของ ดร. โพรบัสิต พบว่า การประชุม
 ผู้ปกครองโรงเรียนทำได้น้อยมาก เพราะผู้ปกครองส่วนใหญ่มุ่งในการประกอบอาชีพเพื่อเอาตัวรอด
 ในชีวิตครอบครัวมากกว่าที่จะเอาใจใส่ให้ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ โรงเรียนอยู่ห่างจากชุมชน

ทำให้ติดต่อกันลำบาก โรงเรียนและชุมชนได้ร่วมกันเฉพาะเวลาจัดงานเท่านั้น (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 264)

สมัคร หนูโพธิ์โรจน์ ได้ทำการวิจัยในภาคใต้ ผลปรากฏว่า โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ติดต่อกับทางบ้านน้อยครั้ง ครูกับผู้ปกครองไม่ค่อยมีโอกาสพบกัน ทำให้ครูและผู้ปกครองขาดความร่วมมือกันในการที่จะสอดส่องดูแล เอาใจใส่ความประพฤติและการเรียนของนักเรียน ผู้ปกครองมักถือว่า โรงเรียนหรือครูมีหน้าที่อบรมสั่งสอน ซึ่งไม่ได้เอาใจใส่ในปัญหาของเด็กเท่าที่ควร ประกอบกับผู้ปกครองต้องมีการกิจที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์มีน้อย ประชาชนไม่ค่อยได้มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น โรงเรียนไม่รู้สึกรับทราบปัญหาในท้องถิ่น ออกมาใช้ เช่น การเชิญผู้ที่มีความชำนาญในท้องถิ่นมาช่วยเป็นวิทยากร ดังนั้น ผู้ที่มีความชำนาญในอาชีพต่าง ๆ จึงมองไม่เห็นความสำคัญของโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังไม่เป็นศูนย์กลางวิชาการในท้องถิ่น กล่าวคือ ไม่ค่อยได้จัดให้มีการสอนหนังสือ การอ่าน การเขียน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพที่มีความจำเป็นในท้องถิ่นให้กับประชาชน ซึ่งทำให้ประชาชนมองไม่เห็นความสำคัญทางการศึกษามากยิ่งขึ้น (สมัคร หนูโพธิ์โรจน์ 2518 : 208)

ผลการวิจัยของ สันธราณี สงวนนาม ในภาคกลางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองหรือประชาชน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ออกสนใจในการศึกษาระดับนี้ น้อย ฐานะของผู้ปกครองค่อนข้างยากจน (สันธราณี สงวนนาม 2518 : 168)

ส่วน สุบรรณ จันทรรักษ์ ได้ทำการวิจัยในภาคเหนือ พบว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีดังนี้ คือ โรงเรียนคอยให้ประชาชนมาหาแทนที่จะไปหาประชาชน ประชาชนในชนบทส่วนมากไม่ใคร่สนใจการศึกษาของบุตรหลาน ไม่ทราบจุดหมายปลายทางอันถูกต้องของการศึกษาว่า เพื่ออะไร การติดต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชาวบ้านส่วนใหญ่มักจะเป็นรูปกิจการงานก่อสร้างหาเงิน (สุบรรณ จันทรรักษ์ 2518 : 307)

จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งที่ได้จากการสัมภาษณ์และวิจัยพอสรุปได้ว่า โรงเรียนมีการติดต่อกับผู้ปกครองน้อยมาก ประชาชน

ไม่ค่อยมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งชุมชนและโรงเรียนไม่เข้าใจ
ทั้งไม่เห็นความสำคัญของแต่ละฝ่าย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทำให้เกิด
ปัญหาและอุปสรรคที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

- ✓ 2. งานบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
การเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมและการวัดผลการศึกษา วิทยุ สำนธ ได้ให้รายละเอียด
ในการบริหารวิชาการว่า คือ การวางโครงการดำเนินงานของโรงเรียน จัดทำโครงการสอนให้
ดำเนินไปตามหลักสูตร และปรับปรุงให้ใช้ได้เหมาะสมอยู่เสมอ เน้นควบคุมการสอนของครูให้
ดำเนินไปตามโครงการสอนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอน ดำเนินการ
วัดผลการศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ และหลักการวัดผลการศึกษา สำนธเสนอให้มีการค้นคว้าทดลอง
และปรับปรุงวิธีการสอนให้ดียิ่งขึ้น จัดให้มีการประชุมอบรมครูในโรงเรียน เช่น การปฐมนิเทศ
ครูใหม่ การประชุมครู เป็นต้น (วิทยุ สำนธ 2519 : 364)

หนังสือ พงศะวัน ได้จำแนกงานบริการวิชาการไว้ว่า คือ งานซึ่งเริ่มตั้งแต่
การรับเด็กเข้าเรียน การคัดครูเข้าประจำชั้นประจำวิชา การจัดทำตารางสอน การเตรียมงาน
ก่อนเปิดเรียน การจัดบริการในด้านวัสดุ หลักสูตร เช่น โครงการสอน ประมวลการสอน
แบบเรียน ระเบียบ วิธีวัดผล สมุดประจำตัว บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น การจัดบริการห้องสมุด
ตำราเรียน หนังสืออ้างอิง ทั้งของครูและนักเรียน การจัดบริการสำหรับวัสดุอุปกรณ์การสอน ให้
ครูสามารถใช้อุปกรณ์การสอนได้สะดวก และการจัดทำโครงการวัดผลการศึกษาไว้ตลอดปี
(หนังสือ พงศะวัน 2522 : 155 - 156)

จากรายละเอียดดังกล่าวแล้วนี้ พอสรุปได้ว่าการบริหารวิชาการก็คือ การดำเนินงาน
เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. หลักสูตร
2. การจัดหาหนังสือคู่มือ แผนการสอน กำหนดการสอน และแบบเรียนต่าง ๆ
3. การจัดชั้นเรียน
4. การจัดทำตารางสอน

5. การคัดครูเข้าสอน
6. การควบคุมการสอน
7. การประเมินผลการสอน
8. การออกข้อสอบ
9. การวิเคราะห์ผลการเรียนการสอน
10. การสอนซ่อมเสริม
11. การนิเทศการศึกษา
12. การค้นคว้าทดลองเพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
13. การจัดบริการสื่อการเรียนการสอน

ในการบริหารงานวิชาการนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของงานนี้หลายประการด้วยกัน จากผลการสัมมนาครูใหญ่ที่ราชอาณาจักร จำนวน 355 คน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 59) มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การเรียนการสอนเด็กขาดความพร้อม เรียนได้ช้า ขาดแคลนสื่อการเรียน ซึ่งบางอย่างไม่สามารถทำขึ้นเองได้
2. การวัดผลคะแนนปลายปี บางวิชาไม่มีการสอบ ทำให้การสอบได้ค่าไม่สมบูรณ์ การวัดผลมีบ่อยครั้งเกินไป ทำให้เสียเวลาในการสอนการเรียน และคะแนนระหว่างปีไม่เหมาะสม เช่น สังคมศึกษา ป.1 - 2 คะแนนมากเกินไป ส่วนคะแนนวิชาภาษาไทยน้อยไป
3. เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วอ่านไม่คล่อง เขียนไม่ค่อยถูก และเด็กเข้าชั้น

การวิจัยแบบทดลองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบปัญหาการบริหารงานวิชาการ คือ

1. ครูไม่ครบชั้นเรียน
2. ขาดครูที่มีทักษะทางการสอน
3. วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ
4. ระเบียบราชการบางอย่างยังขัดต่อการดำเนินการ

5. ครูที่มีความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะวิชาไม่มีพอ
6. ครูในห้องเรียนกันดารและห้องที่เสี่ยงอันตรายยังขาดแคลน
7. ปัญหาความร่วมมือ
8. ปัญหาทางคมนาคม
9. ครูใหญ่ไม่เท่าเทียมทั่วถึง
10. ครูหมุนเวียน มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความปลอดภัย
11. วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการวัดผลการเรียนที่จะนำไปประเมินผลมีไม่เพียงพอ

(คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 13)

คง โพรบัสิต ทำการวิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีปัญหาทางด้านบริหารวิชาการ ทางโรงเรียนยังใช้วิธีสอนแบบเก่า ๆ ยึดหนังสือเรียนเป็นคู่มือ เป็นหลักสูตรและเป็นอุปกรณ์ไปในตัว วิธีอธิบายอ่านตามจดตาม ยังใช้กันอยู่มาก การเตรียมงานก่อนเปิดเรียนไม่ค่อยได้ทำกันอย่างจริงจัง การทำข้อตกลงรวบรวมทางอำเภออย่างทำกันอยู่ ผู้ปกครองต้องการให้นักเรียนเก่งวิชา เพื่อเรียนในชั้นสูงต่อไปมากกว่าอย่างอื่น ได้รับความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์น้อยมาก ปัญหาการสอนและอุปกรณ์การสอน อัตราครูไม่พอกับจำนวนนักเรียน ครูใช้เวลาราชการไปศึกษาต่อภาคค่ำ ซึ่งต้องออกเดินทางก่อนเวลาเลิกเรียน และครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการ (คง โพรบัสิต 2519 : 165)

สมักร หนูไฟโรจน์ สรุปผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคด้านวิชาการทางภาคใต้ เป็นข้อ ๆ ไว้อย่างนี้

1. หลักสูตรและเนื้อหาทางวิชาการไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ไม่สามารถนำมาปฏิบัติหรือนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนที่จบโรงเรียนไปแล้ว ไม่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้หรือปรับปรุงอาชีพได้หรือปรับปรุงอาชีพให้ดีขึ้นได้ อีกประการหนึ่ง ผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนหรือเรียนมาน้อย กับผู้ที่เรียนจบชั้นการศึกษาบังคับแล้ว เมื่อออกไปปฏิบัติงาน ผลงานไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาไม่ได้มีส่วนช่วยส่งเสริม หรือฝึกทักษะในการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียน

2. วิธีการสอนของครูยังล้าหลัง คือ ยังเป็นผู้บอกวิชา ซึ่งปัญหานี้สอดคล้องกับที่
คง โพธิ์บัณฑิต วิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 166)

3. ครูไม่ตั้งใจทำงาน มาโรงเรียนสาย แล้วกลับก่อนเวลา เองงานส่วนตัว
ไปทำในชั้นเรียน ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการเอาใจใส่นักเรียนเท่าที่ควร

4. ศึกษานิเทศก์ขาดการให้การนิเทศ ช่วยเหลือครูในโรงเรียน

5. มีการวัดผลรวมทั้งปีหกรั้ว ซึ่งมากเกินไป (ลัมคร หนูไพโรจน์ 2518 :
209)

สันทราณี ส่งวนนาม ทำการวิจัยในภาคกลาง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคของการ
บริหารงานวิชาการก็คล้ายคลึงกันกับการวิจัยของ ลัมคร หนูไพโรจน์ และมีเพิ่ม คือ ครูมีวุฒิต่ำ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาเกือบร้อยละ 80 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ครูบางคนไม่มีวุฒิทางวิชา
การศึกษา (สันทราณี. ส่งวนนาม 2518 : 109)

ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ตามที่ผ
ผู้วิจัยได้กล่าวแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์หรือครูใหญ่ ขาดการไปการนิเทศช่วยเหลือครู
การฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้เพิ่มเติมยังมีน้อย หลักสูตรที่เป็นอยู่ในท้องถิ่น ไม่สามารถนำมาใช้
ในชีวิตประจำวันได้ ครูยังขาดประสิทธิภาพในการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำ ขาดแคลน
สื่อการเรียนการสอน

3. งานบริหารบุคลากร

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการบริหารงาน ลัมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้
ความหมายของการบริหารบุคลากรว่า เป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีใน
การดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษา

ไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 3 - 6) และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากร ประกอบขึ้นด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
2. การสรรหาบุคลากร
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาเหนือ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

| นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ให้ความเห็นว่างานบริหารบุคคลมีหลักสำคัญอยู่สี่ประการ

คือ

1. การเลือกสรรหาคนเข้ามาทำงาน
2. การบำรุงรักษาหรือการบำรุงขวัญ
3. การพัฒนาคนที่เราเลือกเข้ามาทำงานแล้ว
4. การให้รางวัล การลงโทษ การโอน ย้าย หรือให้ออกจากงาน (นพพงษ์

บุญจิตราดุลย์ 2522 : 23)

ส่วน ญญโณ ล่าธร ให้ความเห็นว่างานบริหารบุคลากร ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. การวางนโยบายและระเบียบข้อบังคับ
2. การวางแผนคัดกำลังคน

3. การปฏิบัติงานตามแผน
4. การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน
7. การแสวงหากคนเข้าทำงาน
8. การสอบและการคัดเลือก
9. การบรรจุแต่งตั้ง
10. การทดลองให้ปฏิบัติงาน
11. การจัดทำทะเบียนและประวัติ
12. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การลดขั้น ลดตำแหน่ง

การโอน การย้าย

13. การส่งสภาพของการทำงานและการบำรุงขวัญ
14. การส่งตัวลี้ภัย
15. การควบคุมและนิเทศงาน
16. การส่งอัตราการทำงาน
17. การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงาน
18. การให้พินิจจากงานและจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
19. การวิเคราะห์และประเมินผล (กฤษฎีกา ส.ร. 2517 : 23)

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าว พอสรุปได้ว่างานบริหารบุคลากรของครูใหญ่ประกอบด้วย

1. การวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคลากร
2. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบำรุงรักษาหรือบำรุงขวัญบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การลดขั้น ลดตำแหน่ง การโอน การย้าย

7. การให้ทุนจากงาน

การบริหารงานบุคลากรย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นอยู่เสมอจากการสั่งมาของครูใหญ่ ที่วราขอาณาสักร จำนวน 355 คน ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบปัญหาพอสรุปได้ดังนี้

1. การแสวงหาครูและการบรรจุแต่งตั้ง

1.1 การกระจายอัตราค่าส่งครูแทบทุกสังกัดไม่สมดุลย์ อัตราครูต่อนักเรียน ของโรงเรียนในเมืองสูงกว่าในชนบทมาก และครูสตรีก็มักมีอยู่ในโรงเรียนในเมืองสูงมาก

1.2 มีการเอาครูไปช่วยราชการสังกัดและอำเภอ ทำให้โรงเรียนขาด อัตราค่าส่งครู

1.3 ไม่มีการอบรมและฝึกงานผู้ที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่

1.4 การบรรจุครูล่าช้า ไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรก

1.5 การบรรจุครูผู้สอน ครูใหญ่ไม่มีส่วนร่วมด้วย

1.6 โรงเรียนกัณดารมักได้ครูที่ไม่มีวุฒิทางครู และขาดครูมาก

2. การโอนและย้าย

2.1 การย้ายครูโดยทั่วไปคำนึงถึงความต้องการของผู้ขอย้ายมากกว่าที่จะ คำนึงถึงความต้องการของโรงเรียน โดยครูใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือโอน

2.2 การโอนครูข้ามสังกัดดำเนินเรื่องล่าช้าทำให้โรงเรียนเดิมขาด อัตราค่าส่งครู เป็นเวลานาน

2.3 มีการย้ายครูที่เป็นปัญหาต่อการปกครอง แบบเนรเทศให้ไปอยู่โรงเรียน กัณดาร ทำให้โรงเรียนกัณดารยิ่งขาดแคลนครูที่มีคุณภาพมากขึ้น

3. การพัฒนาครู

3.1 มีหน้าที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนส่วนมากมากกว่าที่จะพัฒนางานในหน้าที่โดยเฉพาะ ครูที่เรียนภาคค่ำ

3.2 ทางราชการมุ่งส่งเสริมครูที่มีวุฒิต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ

3.3 โอกาสทางการศึกษาของครูเพื่อเพิ่มวุฒินั้นยังไม่กว้างขวางและทั่วถึง

4. การบำรุงรักษาครู

4.1 บ้านพักครูไม่เพียงพอและเบิกค่าเช่าไม่ได้

4.2 ครูไปราชการโดยทั่วไปจะเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะไม่ได้

4.3 การตรวจเยี่ยมของผู้นบังคับบัญชาทำไม่ทั่วถึง

4.4 การเลื่อนขั้นข้าราชการ ครูประจำบาล ยังกำหนดวุฒิและปริมาณงาน

ยังไม่เท่าเทียมข้าราชการกรมกองอื่น ๆ

4.5 ครูไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง

4.6 ครูไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าที่ควร

4.7 ครูและสมาชิกในครอบครัวไม่ได้รับความสะดวกในการรักษาพยาบาล

5. การให้ออกจากงาน

5.1 ครูที่ทำงานขาดสมรรถภาพและประพฤติไม่เหมาะสมสมควรจะเป็นครูประจำ

ปฏิบัติงานอยู่

5.2 ครูที่ทำงานครบเกษียณอายุมักไม่สะดวกในการเบิกเงินบำเหน็จบำนาญ

นอกจากนี้ยังมีการวิพากษ์ทดลองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่ามีปัญหาด้านบุคลากร คือ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 13) การมอบอำนาจบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่จะมอบให้ทำ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ครูขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน การใช้สิทธิในการรับความดีความชอบ ระบบการหมุนเวียนขอความดีความชอบ อัตราของการลาศึกษาต่อมีน้อย การศึกษาต่อภาคค่ำกระทบกระเทือนต่อผลการเรียนของเด็ก สวัสดิการไม่ดีพอ

สำหรับการวิจัยในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยนั้น คง โพธิ์บัณฑิต ทำการวิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 167) สัมภาษณ์ หนูโพธิ์โรจน์ ทำการ

วิจัยในภาคใต้ (สมัคร หนูโพธิ์ร้อน 2518 : 211) สันทราณี สงวนนาม ทำการวิจัย
ในภาคกลาง (สันทราณี สงวนนาม 2518 : 170) และ คู่บรรณ สันทรค์อุมา ทำการวิจัย
ในภาคเหนือ (คู่บรรณ สันทรค์อุมา 2518 : 312) พบปัญหาในการบริหารงานบุคลากร
เหมือนกัน คือ เรื่องสวัสดิการ เรื่องความดีความชอบ และครูใหญ่ขาดความรู้ในงานบริหาร
บุคลากร

จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนศึกษามาพอสมควร
ได้ดังนี้ คือ

1. ครูใหญ่มีความรู้สึกว่า ตนเองมีบทบาทไม่มากนักในการคัดเลือก บรรจุ
แต่งตั้ง ย้าย ให้ความดีความชอบแก่ครูในโรงเรียน
2. สวัสดิการที่ให้แก่ครูยังมีน้อย
3. โรงเรียนบางแห่งมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ
4. ครูที่ขาดสมรรถภาพยังมีอยู่
5. ครูใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารรถและทักษะในงานบริหารบุคลากร
6. ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. งานบริหารกิจการนักเรียน

ชูศรี สนิทประชากร เห็นว่างานบริหารกิจการนักเรียน คือ การจัดการแนะแนว
รวมทั้งการปฐมนิเทศและการให้ความสะดวกและสวัสดิการแก่นักเรียน เช่น การคัดสรรประทาน
อาหาร การจัดการกิจกรรมนักเรียน การกีฬา การควบคุมความประพฤติของนักเรียน รวมทั้งการ
รักษาวินัย (ชูศรี สนิทประชากร 2522 : 113)

สุทิน เนียมพัสส เลื่อนแนะว่างานบริหารกิจการนักเรียนในหน้าที่ครูใหญ่ ได้แก่
การคัดเลือกสวัสดิภาพและความปลอดภัย การจัดการกิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการผ่อนปรนเสริม การคัด
สวัสดิการและทุนเล่าเรียน (สุทิน เนียมพัสส 2522 : 87)

สมบูรณ์ พรรณภาพ สรุปงานบริหารกิจการนักเรียนไว้ดังนี้ คือ การจัดบริการ
แนะแนว การปฐมนิเทศ การให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย การให้บริการทางด้านนิรภัยศึกษา

การอบรมทางด้านศีลธรรมและวัฒนธรรม (ลัทธิธรรม 2521 : 87)

งานวิจัยของ ดาวเรือง รัตน์ ได้สรุปงานบริหารกิจการนักเรียนว่า คือ งานส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียน ได้แก่ การจัดทำสัปดาห์โรงเรียนและการทำงานปริมาณนักเรียน การรับนักเรียน การจัดชั้นเรียน การทำทะเบียนต่าง ๆ วางระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ บริการช่วยเหลือเด็กต่าง ๆ และสถิติกิจกรรมนักเรียน (ดาวเรือง รัตน์ 2518 : 25)

จากการศึกษาถึงงานบริหารกิจการนักเรียนในหน้าที่ครูใหญ่แล้ว สรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การจัดทำสัปดาห์นักเรียน
2. การรับนักเรียน การแบ่งกลุ่มและการเลื่อนชั้น
3. การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน
4. การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน
5. บริการแนะแนวนักเรียน
6. บริการเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียน
7. การตัดสินวิถีการต่าง ๆ แก่นักเรียน
8. การตัดสินวิถีภาพและความปลอดภัย
9. การสถิติกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การสถิติให้มีชุมนุมต่าง ๆ การสถิติให้มี

สถานนักเรียน การสถิติให้มีการอบรมต่าง ๆ การแสดงนิทรรศการต่าง ๆ การแสดงละคร การแสดงดนตรี การดูเสือและงูพิษต่าง ๆ การทำการศึกษา และ ฯลฯ

สำหรับปัญหาในการบริหารกิจการนักเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสรุปจากการสัมมนาครูใหญ่ทั่วประเทศที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีปัญหาและอุปสรรคดังนี้ คือ เด็กขาดความพร้อมเรียนได้ช้า เพราะภาษาถิ่น (เป็นบางจังหวัด) เด็กขาดเรียนบ่อย ๆ การคมนาคมไม่สะดวก จำนวนเด็กแต่ละชั้นเรียนมาก ขอบเขตเล็ก อยู่ในสิ่งแวดล้อมไม่ดี ฐานะครอบครัวของเด็กยากจน เป็นเหตุให้ขาดแคลนอาหารกลางวัน อุปสรรคการเรียน เครื่องนุ่งห่ม โรงเรียนส่วนมากไม่มีบริการแนะแนวและห้องสมุดจัดเป็นห้องสมุดโดยเฉพาะ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 61)

สำหรับการวิจัยปัญหาของงานบริหารกิจการนักเรียนตามภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย
 คง โพธิ์บัณฑิต (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 167) ทำการวิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ลุ่มบรรณ สันทรศุภมา (ลุ่มบรรณ สันทรศุภมา 2518 : 309) วิจัยในภาคเหนือ สันทรานี
 ล่วงนาม (สันทรานี ล่วงนาม 2518 : 169) วิจัยในภาคกลาง และ สัมคร หนูไพโรจน์
 (สัมคร หนูไพโรจน์ 2518 : 212) ทำการวิจัยในภาคใต้ พบปัญหาที่เหมือนกัน คือ กิจกรรม
 ต่าง ๆ ส่วนมากมาจากครู โรงเรียนไม่ค่อยได้จัดกิจกรรมนักเรียน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ
 ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา การบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือและ
 บุรุษอาสาแก่ชุมชนและท้องถิ่นน้อยมาก ครูขาดการเอาใจใส่ที่จะศึกษานักเรียนที่มีปัญหาเป็น
 รายบุคคล ผู้ปกครองของเด็กยากจน โรงเรียนไม่มีบริการแนะแนว คอยช่วยเหลือเด็ก โรงเรียน
 บางแห่งไม่เคยจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กเลย จัดเฉพาะกิจกรรมหาเงิน การจัดกิจกรรม
 เสริมหลักสูตร ส่วนมากล้มเหลว

จากปัญหาต่าง ๆ ที่พบในการบริหารกิจการนักเรียนพอสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน
 เสื้อผ้า และอาหาร
2. ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามพระราชบัญญัติ
 ประถมศึกษา
3. กิจกรรมเสริมหลักสูตรยังจัดทำกันน้อย และครูไม่มีความสนใจในกิจกรรม
 เสริมหลักสูตร
4. ไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน
5. การคัดเลือกผู้ปกครองให้แก่โรงเรียนไม่ทั่วถึง
5. งานบริหารธุรการ การเงินและบริการ

งานวิจัยของ ดาวเรือง รัตนิน ได้สรุปงานบริหารธุรการ การเงิน และบริการ
 ไว้ดังนี้ คือ

งานบริหารธุรการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานด้านทะเบียนเอกสารที่

เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทะเบียนครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน การเก็บเอกสารทางวิชาการ ปัญหิเงินต่าง ๆ การควบคุมดูแลเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และการซ่อมแซมการควบคุมเวลา และจัดทำสถิติการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ การติดต่อประสานงานดูแลความสะอาดเรียบร้อยของโรงเรียน

งานบริหารการเงินของโรงเรียน การเงินมีจัดไว้เป็นประเภทต่าง ๆ คือ ประเภทงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงโรงเรียน ประเภทเงินบำรุงห้องสมุด และห้องวิทยาคำลัตรี ประเภทเงินบำรุงหัตถศึกษาและพลศึกษา ประเภทเงินรายรับอื่น ๆ

งานบริการในโรงเรียน ได้แก่ การจัดบริการส่งเสริมด้านวิชาการและบุคลากร (ดาวเรือง รัตนิม 2518 : 27 - 28)

ฮาร์ริส ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารธุรการ การเงินและบริการว่า เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดหาการใช้จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงานและการดูแลเกี่ยวกับการเงินและวัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อบริการบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ (Harris. 1960 : 161)

ลูว์ช แก้วเกษ ได้สรุปงานบริการธุรการ การเงินและบริการ ในงานวิจัยของเขาไว้ดังนี้

งานบริหารธุรการ ได้แก่ การจัดการโรงเรียน การทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับครู การจัดทำสิ่งที่ยื้ออำนวยความสะดวกการเรียนมีประสิทธิภาพ รวบรวมสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน งานสารบรรณ ทะเบียนครู ประกาศต่าง ๆ ส่วนงานบริหารการเงิน ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงิน และด้านบริการ ได้แก่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี เช่น จัดห้องสมุด ห้องพยาบาล บริการแนะแนว และจัดการอบรมศึกษาพิเศษให้แก่แก่นักเรียนหรือประชาชนทั่วไปเป็นครั้งคราว (ลูว์ช แก้วเกษ 2518 : 6)

กล่าวโดยสรุป งานบริหารธุรการ การเงินและบริการ ก็คืองานดังต่อไปนี้

1. งานที่เกี่ยวกับสารบรรณ คือ การติดต่อทางจดหมายหรือการสื่อสารอย่างอื่น รวมทั้งหลักฐานการติดต่อนั้น ๆ

2. งานเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การรับและการเบิกจ่าย การทำบัญชี การสต็อก การควบคุม และการตรวจสอบเรื่องเงินประเภทต่าง ๆ
3. การจัดทำงบประมาณรายจ่าย
4. การควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์
5. งานด้านทะเบียน ใบรับรอง รายงานต่าง ๆ
6. งานดูแลซ่อมแซมอาคาร และครุภัณฑ์
7. การประชาสัมพันธ์
8. การศึกษาค้นคว้าความปลอดภัย
9. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่ายเงิน การทำบัญชีต่าง ๆ การทำสถิติ และการรายงาน
10. การให้บริการต่าง ๆ

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการ เท่าที่ศึกษามา คือ โรงเรียนไม่มีเงินใช้จ่ายเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ พอ เก็บเงินบำรุงการศึกษาไม่ได้ เงินสวัสดิการงบประมาณน้อย ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาน้อยเกินไป การสร้างแบบแปลนอาคารเรียนไม่เหมาะสม อาคารเรียนในเมืองกับชนบทแตกต่างกันมาก อาคารเรียนไม่พอกับจำนวนนักเรียน โรงเรียนมีที่ดินน้อย ไม่มีโรงอาหาร ล้อมไม่พอกับจำนวนนักเรียน ขาดแคลนโรงฝึกงาน บ้านพักครูไม่พอ และไม่เหมาะสม โรงเรียนไม่มีรั้ว ที่ดินโรงเรียนเป็นที่ลุ่มน้ำยัง มีสนามไม่เพียงพอที่จะบริการนักเรียน ทะเบียนและการใช้ทะเบียนนักเรียนไม่เหมาะสม ขาดอัตราค่าส่งเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านธุรการโดยเฉพาะ งานล่าช้า วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานธุรการ ขาดแคลน โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำสถิติต่าง ๆ ไว้เป็นหลักฐาน ครูใช้อุปกรณ์สอนที่ตนศึกษาไม่เป็น น้ำดื่มน้ำเย็นในโรงเรียนมีไม่เพียงพอ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 61 - 64)

ปัญหาที่พบในการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการ จากโครงการวิจัยแบบทดลองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ขาดความร่วมมือในการดำเนินการ การคมนาคมไม่สะดวก ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานธุรการ ผู้บริหารไม่เอาใจใส่เลย ไม่

ปฏิบัติตามระเบียบ ทางโรงเรียนไม่มีโอกาสของงบประมาณตามความต้องการ นักการเมืองระดับท้องถิ่นจึงงบประมาณเข้าสู่ท้องถิ่นของตนอย่างขาดเหตุผล ประชาชนในท้องถิ่นของตนยากจน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 54 - 55)

ดาวเรือง รัตนิน วิจัยพบว่าครูใช้เวลาทำการสอนมาทำงานธุรการ บางทีครูใหญ่ทำเองคนเดียวทั้งหมด เพราะครูคนอื่นติดการสอน (ดาวเรือง รัตนิน 2518 : 73) การวิจัยของ คง โพธิ์บัณฑิต ปรากฏว่า งานธุรการถูกแบ่งให้ครูหลายคน ทำให้งานล่าช้า ไม่มีระเบียบเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยออกไปตรวจเยี่ยม (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 168) งานวิจัยของ สัมพร หนูโพธิ์ทอง พบปัญหาเกี่ยวกับหนังสือราชการ เอกสารคำสั่งต่าง ๆ ที่มาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีความล่าช้า แต่ต้องการผลในเวลาอันรวดเร็ว (สัมพร หนูโพธิ์ทอง 2518 : 213) สันทรานิ ลังวณนาม ทำการวิจัยพบว่า ทั้งครูใหญ่และครูที่ทำหน้าที่ธุรการยังไม่เข้าใจดีพอ (สันทรานิ ลังวณนาม 2518 : 171) ผลการวิจัยของ สุปรหม สันทรักุณา ปรากฏว่าครูใหญ่เกรงใจครูน้อย เพราะครูใหญ่ปฏิบัติงานไม่ดีเอง ครูใหญ่ก็ทำงานทางโรงเรียนบ่อย ๆ โดยอ้างว่าไปส่งงานบ้าง ติดต่องานราชการบ้าง โรงเรียนส่วนมากไม่มีแผนงานและโครงการในการปรับปรุงโรงเรียน (สุปรหม สันทรักุณา 2518 : 317)

จากการศึกษาปัญหาในการบริหารงานธุรการ การเงิน และการบริการนี้ พอจะสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนส่วนมากขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ
2. ได้รับงบประมาณน้อย
3. ขาดบุคลากรที่ทำงานด้านธุรการ โดยเฉพาะและผู้ทำหน้าที่นี้อยู่แล้วขาดความรู้ความเข้าใจในงาน
4. ครูใหญ่ไม่เข้าใจงานดีพอ และไม่เอาใจใส่
5. อาคารสถานที่ไม่เพียงพอกับผู้ให้บริการ
6. ขาดความร่วมมือจากผู้บริหารชั้นสูง

7. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจของชุมชน
9. ปัญหาเกี่ยวกับการคมนาคมไม่สะดวก
10. ระเบียบข้อบังคับในงานประเภทนี้ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีสุ่มรายชื่อโรงเรียนจากทุกอำเภอ รายชื่อโรงเรียนที่ได้มาถือว่าครูใหญ่โรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย ซึ่งทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มลากชื่อโรงเรียนมาร้อยละ 70 ของแต่ละอำเภอ ผลจากการสุ่มแบบง่ายจะได้ชื่อโรงเรียนทั้งหมดประมาณ 549 โรงเรียน
2. ตรวจสอบรายชื่อครูใหญ่ของโรงเรียนที่สุ่ม ได้รายชื่อครูใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวม 549 คน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	
		ทั้งหมด	ผู้ร้อยละ 70
1.	เมือง	105	74
2.	ราชบุรี	83	58
3.	โพธิ์ชัย	28	20
4.	โพนทอง	57	40
5.	หนองพอก	32	22
6.	เล่างูมิ	78	55
7.	เมยวดี	11	8
8.	อาจสำมารณ	60	42
9.	พนมไพร	65	46
10.	โพนทราย	19	13
11.	สุวรรณภูมิ	75	53
12.	เมืองสรวง	17	12
13.	ฉตุรพักตรพิมาน	50	35
14.	เกษตรวิสัย	59	41
15.	ปทุมรัตต์	43	30
รวม		782	549

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เพื่อทราบปัญหาของการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา แบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้กรอกแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีคำถามอยู่ 100 ข้อ ตัวเลือกมี 5 อันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

มากที่สุด หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานหนักมากต้องรีบแก้ไขด่วน

มาก หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานมาก

ปานกลาง หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานน้อยที่สุด หรือไม่มีปัญหาเลย

การตรวจให้คะแนนคิดตามน้ำหนักอัตราส่วนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

มากที่สุด คิดเป็นน้ำหนัก 5

มาก คิดเป็นน้ำหนัก 4

ปานกลาง คิดเป็นน้ำหนัก 3

น้อย คิดเป็นน้ำหนัก 2

น้อยที่สุด คิดเป็นน้ำหนัก 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการบริหารงานทั้งห้าด้านของครูใหญ่ที่นอกเหนือจากคำถามในตอน 2

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือต่าง ๆ และขอคำแนะนำจากอาจารย์

ที่ปรึกษา

2. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษาทั้งห้าด้าน พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของครูใหญ่แต่ละด้าน

3. สร้างแบบสอบถามเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอก เพื่อทราบประสบการณ์ ทัศนคติ และการศึกษาอบรมของครูใหญ่

ตอนที่ 2 นำผลการศึกษาค้นคว้าตามข้อ 2 มาเขียนเป็นแบบสอบถามเพื่อจะศึกษา วิจัยเรื่องปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ให้ครอบคลุมงานทั้งห้าด้านเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่า มีคำถาม 100 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด มีคำถามอยู่ห้าข้อ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบ เติมเต็มปัญหาในการบริหารงานทั้งห้าด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้าน วิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน และด้านธุรการ การเงินและบริการ

4. เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำเสนอด้านคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้สำนวนและ พิจารณาความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามให้นิสิตปริญญาตรีวิชาเอกการประถมศึกษา วิชาโทบริหารการศึกษา ปีที่ 4 จำนวน 10 คน นิสิตปริญญาโทวิชาเอกบริหารการศึกษา ปีที่ 1 และ 2 จำนวน 5 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2523 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 8 คน รวมทั้ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอของจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 25 คน ช่วย ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบแก้ไข อีกครั้ง แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อ 6 แล้วไปหาความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัยจริง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยวิธีการ Coefficient Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

วิธีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้เป็นผู้แจกแบบสอบถามและช่วยเก็บรวบรวมส่งคืนให้กับผู้วิจัย แบบสอบถามได้แจกไปทั้งหมด 549 ฉบับ ได้รับกลับ 476 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 86.70 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกับข้อมูลที่ได้รับกลับคืนตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 กัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2.2 กำหนดให้หน้าหลัก 1, 2, 3, 4 และ 5 สำหรับคำตอบที่น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ แล้วตรวจสอบคะแนนเฉพาะตอนที่ 2 ส่วนตอนที่ 3 รวบรวมเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

2.3 หาคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อในตอนที่ 2 แล้วตั้งเกณฑ์ไว้ดังนี้ (Best. 1970 : 204 - 208)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ไม่มีปัญหาเลย

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีปัญหาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีปัญหাপานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีปัญหามาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีปัญหามากที่สุดต้องรีบแก้ไขด่วน

2.4 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาเป็นรายข้อ

2.5 การทดสอบสมมติฐาน มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.5.1 สมมติฐานข้อ 1 ดูจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ทั้งหมดแล้วเทียบกับเกณฑ์

2.5.2 สัมมติฐานข้อ 2 และ 3

2.5.2.1 นำคะแนนทั้งหมดของกลุ่มประชากร แยกเป็นสามกลุ่มตามประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ แล้วหาค่า F-test ซึ่งจะได้แปลข้อมูลว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นแตกต่างกันตามสมมติฐานการศึกษารึยังหรือไม่

2.5.2.2 นำคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นสามกลุ่มตามวุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป แล้วดำเนินการอย่างเดียวกับ 2.5.2.1

2.5.3 สัมมติฐานข้อ 4 นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แยกออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีการศึกษาระดับสูง จากสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย 15 หน่วยกิต กับพวกที่ไม่ผ่านการศึกษาระดับสูงแล้วหาค่า t-test เพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน

2.6 หาความถี่ของแบบสอบถามปลายเปิดในตอนข้อ 3

2.7 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 จากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นั้นนำมาคิดคะแนนแล้วใช้สูตร Coefficient Alpha โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

.80 ขึ้นไป	หมายถึง แบบสอบถามนี้เชื่อมั่นได้สูงมาก
.60 - .79	หมายถึง แบบสอบถามนี้เชื่อมั่นสูงพอสมควร
.40 - .59	หมายถึง แบบสอบถามนี้เชื่อมั่นระดับปานกลาง
.20 - .39	หมายถึง แบบสอบถามนี้เชื่อมั่นได้น้อย
ต่ำกว่า .20	หมายถึง แบบสอบถามนี้เชื่อมั่นได้น้อยมาก

(Best. 1970 : 257)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษารายครั้งนี้สถิติที่เกี่ยวข้องและใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Ferguson. 1976 : 45)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

2. การคำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1976 : 64) โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

3. การคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธี Coefficient Alpha
(อนันต์ ศรีโสภา 2521 : 265)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (Ferguson. 1976 : 165) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2-1}}$$

5. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสามกลุ่มตัวอย่าง (ลัวัน ลายยศ 2522 : 258/1) โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ตามประเภท

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ตามวุฒิ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
ในการบริหารงานกับผู้ที่ไม่มีผ่าน

ตอนที่ 5 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่จากแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละด้าน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
N_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
N_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลบวกของผลคูณกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลคูณกำลังสอง
df	แทน	degree of freedom
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

เป็นแบบสอบถาม 100 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานห้าด้าน คือ

ปัญหาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ปัญหาการบริหารวิชาการ

ปัญหาการบริหารบุคลากร

ปัญหาการบริหารกิจการนักเรียน

ปัญหาการบริหารธุรการ การเงินและบริการ

ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

ปัญหาแต่ละด้านจะวิเคราะห์เป็นรายข้อตามตารางดังต่อไปนี้

1.1 ปัญหาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ปัญหาของงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ครูไม่มีที่พักอยู่ในชุมชนจึงมีโอกาสน้อยในการคลุกคลีกับชุมชน	3.6513	1.2448
โรงเรียนขาดปัจจัยที่จะใช้อำนวยประโยชน์ต่อชุมชน	3.8971	1.0004
ชุมชนไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาเท่าที่ควร	3.1713	1.0726
ชุมชนเข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยเฉพาะ	3.7626	1.2566
ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนอยู่ในระดับต่ำ	3.1260	1.1168
ขาดแคลนแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	3.9202	0.9869
ครูส่วนมากมีงานประจำในหน้าที่การสอนทางโรงเรียนมากเกินไป		
ทำให้โอกาสที่จะออกไปเยี่ยมและพบปะกับผู้นำปกครองมีน้อย	3.7122	0.9423

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัญหา	$\bar{X}$	S
โรงเรียนยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการสื่อสารหรือ		
ประชาสัมพันธ์กับชุมชน	3.4727	0.9470
ไม่มีการตั้งสมาคมครูผู้ปกครอง	4.0882	1.3596
ครูมีรายได้น้อย จำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่นด้วยเพื่อหารายได้พิเศษ	3.8067	1.1395
ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเท่าที่ควร	3.1786	0.9962
หลักสูตรมีเนื้อหามากเกินไป ไม่สามารถจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน		
ได้ดี	3.2941	1.0110
โรงเรียนกับชุมชนขาดความร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ	3.0147	1.1780
โรงเรียนไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมในงานประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้นบ่อยนัก	2.8025	1.3213
โรงเรียนไม่ได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่ในชุมชน	3.9180	1.4758
สภาพตำบลมีแหล่งชุมนุมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.5861	1.3141
โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จะให้		
ความช่วยเหลือแก่ชุมชน	3.7500	1.2005
ครูใหญ่มีงานหนักมากไม่ค่อยมีเวลาได้ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้เข้าใจ		
งานของโรงเรียน	2.0911	1.1821
ครูวางตัวไม่เหมาะสมลัทธิทำให้ชุมชนขาดศรัทธา	2.2982	0.9320
โรงเรียนและชุมชนไม่มีโอกาสได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนหรือ		
โครงการพัฒนาชุมชนและโรงเรียนร่วมกัน	3.0525	1.1437

ตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดประสบในระดับมากในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ ครูไม่มีที่พักในชุมชน ส่งผลไม่มีโอกาสได้ทำความคุ้นเคยกับชุมชน ชุมชนเข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครู โดยเฉพาะ ขาดแคลนแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ครูมีงานประจำในหน้าที่การสอนที่โรงเรียนมากไม่มีโอกาสได้ออกไปเยี่ยมผู้ปกครอง ไม่มีการตั้งสมาคมครู ผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยของความเป็นปัญหาสูงกว่าปัญหาอื่น ๆ

พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูวางตัวไม่เหมาะสมทำให้ชุมชนขาดความศรัทธาต่อโรงเรียน เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยของความเป็นปัญหาลดอยู่ในระดับน้อย

ข้ออื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวแล้วเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย ความเป็นปัญหาลดอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 3 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ปัญหา	$\bar{X}$	S
สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอและบางอย่างไม่สามารถทำขึ้นเองได้	4.2247	0.7421
ครูไม่ครบชั้น	3.0336	1.4048
ครูบางคนไม่ค่อยมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน	2.6260	1.2029
ครูใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการเรียนไม่ทั่วถึง เพราะขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ	3.2331	1.0448
ขาดแคลนเครื่องมือในการประเมินผล	3.9810	1.0087
โรงเรียนไม่สามารถจัดให้มีห้องสมุดบริการนักเรียนได้เพราะไม่มีวัสดุอุปกรณ์ และหนังสือเพียงพอ	3.9747	1.1526
ไม่สามารถจัดห้องวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้	4.2016	0.9856
โรงเรียนไม่ได้จัดวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ	4.0315	1.2065
ครูส่วนมากไม่ชอบทำการสอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	3.0252	1.0601
ครูยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับหลักสูตรใหม่	2.8109	1.1043
ครูใหญ่ไม่มีเวลาในการติดตามผลการใช้หลักสูตรใหม่ จึงยังไม่ทราบว่าหลักสูตรใหม่ดีอย่างไร	2.7100	1.0916
กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในฐานะพลเมืองดี โรงเรียนไม่ทราบว่า จะจัดกิจกรรมอย่างไรจึงจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์	2.7478	1.1441

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหา	$\bar{X}$	S
หาวิธีการและเวลาในการจัดกิจกรรมปลูกฝังให้นักเรียนมีศีลธรรมจริยธรรมายาท ทักษะคิดตลอดจนค่านิยมที่ดีต่อวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติ		
ได้ยากเพราะกลัวว่าจะสอนไม่จบเนื้อหาในหลักสูตร	3.0756	1.0990
อุปกรณ์การเรียนการสอนของเด็กขาดแคลน	4.1343	0.9962
ไม่มีการสอนซ่อมเสริมในโรงเรียน	3.0840	1.1159
โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามปฏิทินการศึกษาของโรงเรียนที่จัดทำไว้ตลอดปีการศึกษา	2.9390	1.0883
นักเรียนไม่ค่อยเอาใจใส่ต่อการเรียนเท่าที่ควรและขาดเรียนบ่อย	2.5924	1.0287
ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในโรงเรียนเด็กไม่ค่อยได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน	3.0588	1.2799
ครูส่วนมากไม่เตรียมการสอนเพราะถือว่าชำนาญในการสอนแล้ว	3.1533	1.0995
การที่ครูไปศึกษาต่อภาคค่ำมีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของเด็ก	2.9831	1.3093

ตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดประสบในระดับมากของการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอและบางอย่างไม่สามารถทำเองได้ ขาดแคลนเครื่องมือในการประเมินผล โรงเรียนไม่สามารถจัดให้มีห้องสมุดบริการนักเรียนได้เพราะไม่มีวัสดุอุปกรณ์และหนังสือเพียงพอ ไม่สามารถจัดห้องวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ โรงเรียนไม่จัดวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ และอุปกรณ์การเรียนการสอนของเด็กขาดแคลน โดยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอและบางอย่างทำขึ้นเองไม่ได้ มีค่าเฉลี่ยของความถี่สูงกว่าปัญหาอื่น ๆ

ข้ออื่น ๆ นอกจากนี้ก็เป็นปัญหาที่ค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ครูไม่จัดเวลารายการให้แก่โรงเรียนเท่าที่ควร	2.6932	1.2671
การยืมครูไปช่วยรายการทำให้โรงเรียนขาดอัตราค่าส่งครู	3.6470	1.6155
ไม่มีการฝึกอบรมผู้ที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการบริหารงานก่อน	3.7289	1.2489
การบรรจุครูผู้สอน ครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมด้วย ทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสม และตรงตามความต้องการมาบรรจุในโรงเรียน	3.7857	1.3948
การบรรจุครูล่าช้าไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรกของปีการศึกษา	4.2857	1.1709
ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	2.3739	1.3249
สวัสดิการที่ดีให้ครูมีน้อยไม่เพียงพอ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจใน การทำงาน	3.9663	1.0259
การย้ายครูโดยทั่วไปคำนึงถึงความต้องการของครูผู้ย้ายมากกว่าที่จะคำนึงถึง โรงเรียน และครูใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาในการย้ายหรือโอนอย่าง แท้จริง	3.9768	1.1469
มีการขอย้ายครูที่เป็นปัญหาต่อการปกครองแบบเนรเทศให้ไปอยู่โรงเรียน กึ่งดาราทำให้เกิดปัญหาต่อโรงเรียนกึ่งดาราอีก	2.8592	1.4851
ครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อยเงินเดือนไม่พอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.0273	0.9966
ครูไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน	4.5714	0.9386

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ครูไปราชการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะไม่ได้	4.1763	1.4643
ครูมีสุขภาพไม่สมบูรณ์	2.1092	1.2936
ผู้บังคับบัญชามีค่านิยมสนับสนุนส่งเสริมครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มที่ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้ครูขอโอนย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานที่เห็นว่าง่ายกว่า	2.9012	1.4844
การเลื่อนอันดับ เลื่อนเงินเดือนของครูประจำบาลไม่เท่าเทียมกับข้าราชการกรม กองอื่น	3.5924	1.4039
ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.6953	1.4044
ครูที่ขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประพฤติตนไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู และเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีของนักเรียนยังสามารปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้	2.6638	1.3273
ครูไม่สนใจที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถที่จะปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	2.8235	1.0302
ครูขาดอุดมการณ์ในการทำงาน	2.8214	1.1889
ครูส่วนมากเห็นว่าตนมีเกียรติและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น	3.2815	1.2095

ตามตาราง 4 ปรากฏว่าปัญหาที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดประสบในระดับมากที่สุดของการบริหารงานบุคลากร คือ ครูไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ส่วนที่เป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ การยืมครูไปช่วยราชการ ไม่มีการฝึกอบรมผู้ที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ก่อนการบรรจุครูใหม่ล่าช้าไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรกของปีการศึกษา สวัสดิการที่ดีให้ครูไม่เพียงพอ การย้ายครูคำนึงถึงครูผู้ย้ายมากกว่าที่จะคำนึงถึงโรงเรียนและครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการ

พิจารณาด้วย ครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ครูเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะไม่ได้ การเลื่อนระดับ
และเงินเดือนของครูไม่เท่าเทียมกับข้าราชการกรมกองอื่น และครูไม่ได้รับความเป็นธรรม
ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและครูมีสุขภาพไม่สมบูรณ์
เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยของความเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ข้ออื่น ๆ นอกจากนี้เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานกิจการนักเรียน

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ไม่มีการวางแผนดำเนินการกิจการนักเรียนไว้ตลอดปี	2.9135	1.1032
ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการให้เด็กที่จบประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วเข้าเรียน ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	2.8256	1.3562
การดำเนินการกิจการนักเรียนครูมีกรอบคำสั่งจากครูใหญ่ ถ้าครูใหญ่ไม่สั่งก็ไม่ทำ	3.1176	1.3619
เด็กไม่ได้รับความละตวกในการมาโรงเรียนเกี่ยวกับการคมนาคม	2.3067	1.3530
เด็กไม่ได้รับบริการส่งเสริมทางด้านสุขภาพ ทำให้ร่างกายไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร	3.2500	1.1240
โรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวันได้	4.1680	1.3150
โรงเรียนขาดผ้าที่มียาใช้ที่จะบริการเด็กให้เพียงพอ	3.5766	1.3795
นักเรียนบางคนขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้า และอาหารกลางวัน	3.7058	1.2029
ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนของเด็กเท่าที่ควร แต่ต้องการที่จะ เอาเด็กไปช่วยประกอบอาชีพ	3.6890	1.1087
นักเรียนทำงานร่วมกันได้ยากเพราะการเรียนการสอนไม่ได้จัดกลุ่มให้เด็ก ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2.8571	1.1148
การเลื่อนประจำปีโดยในโรงเรียนไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ	2.9768	1.0647
การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เข้าใจและรู้จักแก้ปัญหาสุขภาพอนามัยทำได้ยาก	3.2563	1.1044
ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการที่จะจัดตั้งวงดนตรีพื้นเมืองให้แก่เด็ก ตลอดจนขาดครูฝึก	4.3928	1.0805
โรงเรียนขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมเด็กให้รู้จักคิด ประดิษฐ์วัสดุที่ใช้ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์ได้	3.7857	0.9641

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหา	$\bar{X}$	S
การคัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการทำงาน ขยัน ประหยัด มีระเบียบ มีศีลธรรมและคุณธรรมได้ม่น้อย	3.4033	0.7994
ครูและนัก เรียนไม่ค่อยได้ร่วมกันคัดกิจกรรมเสริมประสิทธิภาพ สร้าง ประชาธิปไตยและบำเพ็ญประโยชน์	2.8844	1.0754
ไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน	3.5903	1.3222
ไม่สามารถหาทุนช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดแคลนได้	4.5168	1.0995
กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น บุรุษศาสตร์และลูกเสือเป็นการเพิ่มภาระ ให้แก่ครูมาก	3.2983	1.3116

ตามตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
ประสบในระดับมากที่สุดของการบริหารกิจการนักเรียน คือ โรงเรียนไม่สามารถหาทุนช่วยเหลือ
ที่ขาดแคลนได้ ปัญหาที่ประสบในระดับมาก ได้แก่ โรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวันได้
ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ที่บริการเด็กให้เพียงพอ นักเรียนบางคนยากจนขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้า
และอาหารกลางวัน ผู้ปกครองไม่ส่งเสริม การเรียนของเด็กเท่าที่ควรแต่ต้องการเอาเด็กไปช่วย
ประกอบอาชีพ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะจัดตั้งวงดนตรีพื้นเมืองให้แก่เด็ก ตลอดจนขาดครูฝึก
ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและที่ว่างให้เล่นเป็นประโยชน์สำหรับเด็ก ขาดครูผู้มีความรู้
ความสามารถในการส่งเสริมเด็กให้รู้จักคิดประดิษฐ์สิ่งใดที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์และไม่มี
บริการแนะแนวในโรงเรียน

ข้ออื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวแล้วเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ทะเบียนนักเรียนไม่เหมาะสมทั้งรูปร่าง ขนาด และช่องที่จะกรอกรายการ	3.0714	1.3636
โรงเรียนขาดอัตราค่าส่งที่จะรับหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านธุรการ การเงินและ บริการโดยเฉพาะ	4.0630	1.1153
วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานธุรการโรงเรียนขาดแคลน เช่น แฟ้มเก็บเอกสาร ตู้ ฯลฯ	4.0546	1.0994
การเก็บสถิติต่าง ๆ ในทางปฏิบัติทำได้ยาก ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำสถิติไว้เป็น หลักฐาน	3.4936	1.2600
โรงเรียนไม่มีเงินใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ คณะครูต้องช่วยกัน เสียสละเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่าย	4.4054	0.9571
ได้รับการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือน้อยมาก	4.1974	1.0761
ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาน้อยเกินไป	3.0996	1.3071
ครูใหญ่และผู้ทำหน้าที่ธุรการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และระเบียบเกี่ยวกับการเงินที่ถูกต้อง	3.0483	1.1985
การสร้างอาคารเรียนขนบทกับในเมืองมีความแตกต่างกันมาก	3.9033	1.2065
โรงเรียนไม่มีรั้วถาวรที่จะป้องกันความเสียหายของทรัพย์สินอันเกิดจาก สัตว์เลี้ยงได้	3.9222	1.2240
ระเบียบการเก็บรักษาเงินและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาไม่สะดวกในการ ปฏิบัติ	3.5147	1.2857
ขาดห้องที่จะจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องแนะแนว ห้องพยาบาล และห้องธุรการ	4.1512	1.3336

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหา	$\bar{X}$	S
ครูใหญ่ขาดความรู้ในการควบคุมการก่อสร้าง การตรวจรับการก่อสร้าง	3.2457	1.2174
ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์	4.1134	1.0087
โต๊ะ เก้าอี้ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.0441	1.1239
โรงเรียนขาดครุภัณฑ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เช่น พิมพ์ดีด เครื่องวัดส่าเนา เครื่องขยายเสียง พัดลม	4.2352	1.1516
โรงเรียนไม่มีโรงฝึกงานที่ใช้การได้จริง ๆ	4.1995	1.3801
ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ทักษะในการจัดทำบัญชีต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	3.7247	1.2258
ไม่มีงบประมาณในการต่อเติมและซ่อมอาคารเรียนและอาคารประกอบอื่น ๆ	4.4852	0.8820

ตามตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ประสบในระดับมากของการบริหารงาน ธุรการ การเงินและบริการ ได้แก่ โรงเรียนขาดอัตรา กำลังเจ้าหน้าที่ ธุรการ การเงิน และบริการ โดยเฉพาะ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานธุรการ ครูต้องเสียสละเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือ น้อยมาก ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาน้อยเกินไป การสร้างอาคารเรียน ในชนบทกับในเมืองมีความแตกต่างกันมาก โรงเรียนไม่มีรั้วถาวร ระบบการเก็บรักษาและใช้จ่าย เงินบำรุงการศึกษาไม่สะดวกในการปฏิบัติ ขาดห้องที่จะจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องแนะแนว ห้อง พยาบาล และห้องธุรการ ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ ไม่ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน โรงเรียนขาดครุภัณฑ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เช่น พิมพ์ดีด เครื่องวัดส่าเนา เครื่องขยายเสียง เป็นต้น โรงเรียนไม่มีโรงฝึกงานที่ใช้การได้ จริง ๆ ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ทักษะในการจัดทำบัญชีต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และไม่มีงบประมาณ ในการต่อเติมและซ่อมแซมอาคารเรียนตลอดจนอาคารประกอบอื่น ๆ

ปัญหาย่ออื่น ๆ นอกจากนี้เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาย่อยในระดับปานกลาง

1.6 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

ตาราง 7 ผลรวมการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่

ปัญหา	$\bar{X}$	S	อันดับปัญหา
ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.4348	1.1410	2
ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	3.2809	1.1132	5
ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	3.4112	1.2710	4
ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน	3.4223	1.1636	3
ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ	3.8471	1.1896	1
รวม	3.4793	1.1756	

จากตาราง 7 ปรากฏว่า การบริหารงานธุรการ การเงินและบริการเป็นปัญหามากในการบริหารงานของครูใหญ่ ส่วนการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานวิชาการเป็นปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อจัดอันดับปัญหาแล้ว ปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเป็นอันดับ 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามประสบการณ์

สมมติฐาน ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ตามประสบการณ์วิเคราะห์เป็นส่วนรวมโดยใช้ F-test ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	27999.0478	13974.5240	1.3329
ภายในกลุ่ม	473	495270.8409	10484.6310	
รวม	475	498179.8887		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่าปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามวุฒิ

ลัทธิฐาน ครูใหญ่ที่มีวุฒิสูงสุดแตกต่างกันปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน

เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กค.สูง ป.กค.สูง หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อจะเปรียบเทียบว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันจะมี ปัญหาในการบริหารงานต่างกันหรือไม่ โดยใช้ F-test ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ตามวุฒิ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3967.1060	1983.5530	1.6825
ภายในกลุ่ม	473	557622.6987	1178.9063	
รวม	475	561589.8047		

จากตาราง 9 พบว่าปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กค.สูง ป.กค.สูง หรือเทียบเท่า และวุฒิปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับลัทธิฐาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหาร
การศึกษา กับผู้ที่ไม่ผ่าน

สมมติฐาน ครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานกับการศึกษาที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานแตกต่างกัน

เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานกับการศึกษาที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานโดยใช้ t-test

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่แยกตามการที่ได้ผ่านการ
การศึกษาและอนุปริญญาโทในการบริหารงานกับการศึกษาที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงาน

ค่าสถิติ	N	$\bar{X}$	S^2	t
ตัวแปร				
ไม่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงาน	272	352.0221	4170.59	0.7803
ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงาน	204	347.5343	3620.86	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่แยกตามการผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานกับการศึกษาที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและอนุปริญญาโทในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่จากแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละด้าน

5.1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ตาราง 11 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่

ปัญหา	ความถี่
ผู้ปกครองนักเรียนขาดความสามัคคีอันดีต่อกัน	5
มีคนคอยยุยงให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างชุมชนกับโรงเรียน	2
บทบาทของกรรมการศึกษายังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย	3
ชุมชนเห็นความสำคัญของวัดมากกว่าโรงเรียน	3
ประชาชนในชุมชนมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ	3
โรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ ทำให้ชุมชนขาดศรัทธา	3
โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากชุมชนมากเกินไป	3
การเปลี่ยนแนวความคิดของชาวบ้านให้หันมาเห็นความสำคัญของการศึกษาทำได้ยาก	2
ชุมชนคิดว่าครูอาจารย์มีรายได้มาก จึงไม่สนับสนุนทางการเงินแก่โรงเรียน	15
ครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4
ผู้นำในชุมชนมีความประพฤติไม่ดี	2
โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอิทธิพลของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์	2
สิ่งแวดล้อมไม่อำนวยให้สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	2
ครูไม่เข้าใจภาษาถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ประชาชนและเด็กบางส่วนจึงภาษากลางไม่รู้เรื่อง	2

ตามตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่ครูใหญ่ประสบในระดับความถี่สูง ของการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ ชุมชนคิดว่าครูอาจารย์มีรายได้มากจึงไม่สนับสนุนด้านการเงินแก่โรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนขาดความสามัคคีอันดีต่อกันและครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ปัญหานอกจากนี้ยังเป็นปัญหาที่มีความถี่น้อย

5.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 12 ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่

ปัญหา	ความถี่
ครูไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้เรียนมา	10 ✓
ครูยังไม่เข้าใจหลักสูตรใหม่ดีพอ	29 ✓
ฝ่ายวิชาการไม่ค่อยไปติดต่อการเลื่อน	11
หนังสือสมุดแบบเรียนไปถึงโรงเรียนล่าช้ามาก	10
ครูอาจารย์ที่มีการศึกษาสูง ๆ ไม่ค่อยใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน	5
ครูใหญ่ขาดทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการอยู่มาก	2
ขาดการประเมินผลอย่างจริงจัง	2
การอบรมครูยังมีไม่เพียงพอ	5
ครูไม่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง	28 ✓
ขาดงบประมาณจัดทำสื่อการเรียนการสอน	5
ครูในโรงเรียนมักจะยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลภายนอกมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน	2
ผู้บริหารไม่ค่อยสนใจวิชาการกลับไปสนใจในการเสียสละเงินในการก่อสร้างมากกว่า	2
คู่มือครูมีไม่เพียงพอ	10 ✓
ไม่สามารถเป็นแหล่งวิชาการให้แก่ชุมชนได้อย่างแท้จริง	2
ครูไม่เข้าใจในภาษาท้องถิ่น	2
ขาดครูผู้มีความรู้ความสามารถวิชาภาษาอังกฤษ	2

ตามตาราง 12 ปรากฏว่า ปัญหาที่ครูใหญ่ประสบในระดับความถี่สูงในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ครูยังไม่เข้าใจหลักสูตรใหม่ดีพอ ครูไม่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง ฝ่ายวิชาการไม่ค่อยไปนิเทศการสอน ครูไม่ได้สอนตรงตามวิชา เอกที่ได้เรียนมา หนังสือสมุดแบบเรียนไปถึงโรงเรียนล่าช้ามาก และคู่มือครูมีไม่เพียงพอ

ปัญหานี้ นอกจากที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นปัญหาที่มีความถี่ต่ำ

5.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากร

ตาราง 13 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่

ปัญหา	ความถี่
ครูแตกแยกเป็นกลุ่ม	7
ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้านศิลปดนตรี พลานามัย เกษตรกรรม และวิชาเฉพาะอื่น ๆ	38
มีการโอนย้ายอัตราค่าจ้างระหว่างปีการศึกษา	5
ขาดคนงานภารโรง	6
ครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	20
ครูเก่าประพฤติเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีให้ครูใหม่ประพฤติตาม	2
ครูใหญ่มีหน้าที่บริหารและสอนด้วย	16
ผู้บริหารไม่กล้าลงโทษครูผู้ทำผิดวินัย เพราะนับถือกันสนิทที่สนิทน้อง	3
ครูไม่ค่อยปฏิบัติตามระเบียบวินัย	10
ครูที่อยู่ในเมืองและชานเมืองล้วน ส่วนครูที่อยู่ห่างไกลเมืองขาดแคลน	2
การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษครูผู้สอนกับผู้บริหารพิจารณาด้วยกัน	3

จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังหาร้อยเอ็ดประสบปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่มีความถี่สูง คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านศิลปดนตรี พลานามัย เกษตรกรรมและวิชาเฉพาะทางด้านวิชาการงานพื้นฐานอาชีพอื่น ๆ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูใหญ่มีหน้าที่ทั้งบริหารและสอนด้วย และครูไม่ค่อยปฏิบัติตามระเบียบวินัย

ปัญหานอกจากนี้ยังเป็นปัญหาที่มีความถี่อยู่ในระดับต่ำ

5.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน

ตาราง 14 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่

ปัญหา	ความถี่
ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงานกิจการนักเรียน	12
ครูไม่ให้ความสำคัญในการจัดกิจการนักเรียนเท่าที่ควร	4
นักเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี	5
นักเรียนเป็นโรคขาดอาหารมาก	4
ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดดำเนินการนักเรียนน้อย	24
ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจการนักเรียนโดยเฉพาะ	25
ขาดงบประมาณในการดำเนินงานกิจการนักเรียนโดยเฉพาะ	27
ผู้บริหารไม่ติดตามผลการจัดกิจกรรม	2
นักเรียนหญิงร่างกายเจริญเติบโตมากกว่าเพื่อนเกินไปมีความอายจึงขาดเรียนเป็นประจำ	1

ตามตาราง 14 ปรากฏว่า ครูใหญ่ประสบปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีความถี่สูงได้แก่ ขาดงบประมาณในการดำเนินงานกิจการนักเรียนโดยเฉพาะ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจการนักเรียนโดยเฉพาะ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดดำเนินการนักเรียนน้อย

ปัญหานอกจากที่กล่าวแล้วนี้เป็นปัญหาที่มีความถี่ในระดับต่ำ

5.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ

ตาราง 15 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการตามความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูใหญ่

ปัญหา	ความถี่
ห้องเรียนไม่พอกับจำนวนนักเรียน	11
สนามโรงเรียนเป็นที่ลุ่มฤดูฝนน้ำท่วมใช้การไม่ได้	3

ตามตาราง 15 พบว่าครูใหญ่ประสบปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการที่มีความถี่สูง คือ ห้องเรียนไม่พอกับจำนวนนักเรียน

นอกจากนี้เป็นปัญหาที่มีความถี่ต่ำ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของครุใหญ่ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดว่ามีปัญหามากน้อยเพียงใดและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานของครุใหญ่ที่มีประสบการณ์ วุฒิ และการได้ผ่านการศึกษาระดับปริญญาการบริหารการศึกษากับไม่ผ่านจะมีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันหรือไม่

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครุใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในปีการศึกษา 2523 จำนวน 549 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการสุ่มลากชื่อโรงเรียนมาร้อยละ 70 ของแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้กรอกแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า อันเกี่ยวข้องกับปัญหาในการบริหารงานของครุใหญ่ มีคำถามทั้งหมด 100 ข้อ และมีตัวเลือกห้าอันดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.93

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการบริหารงานทั้งห้าด้านของครุใหญ่ที่นอกเหนือไปจากคำถามในตอนที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 549 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ได้ 476 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.70 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติดำเนินการดังนี้

1. ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ปัญหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
วิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ โดยเทียบกับเกณฑ์และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
2. ใช้ F-test ทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนความแปรปรวน
ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์และวุฒิต่างกัน
3. ใช้ t-test ทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการ
บริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาการบริหารการศึกษากับครูใหญ่ที่ยังไม่ผ่าน
4. ใช้ความถี่ในการวิเคราะห์ปัญหา เติมเต็มของผู้ตอบแบบสอบถามที่นอกเหนือไปจาก
ปัญหา 100 ข้อ ในแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
ผลปรากฏว่า

1.1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งประกอบด้วย
ข้อความเป็นปัญหาค่าเฉลี่ย 20 ข้อ ในจำนวนดังกล่าว 10 ข้อ มีปัญหามากโดยเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 9 ข้อ เป็นปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ได้แก่ ครูไม่มีที่พักในชุมชน โรงเรียนขาดปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยต่อชุมชน ชุมชน
เข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยเฉพาะ ขาดแคลนแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น
ครูมีงานประจำมาก ไม่มีสัปดาห์ครูผู้ปกครอง ครูมีรายได้น้อยจำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่นด้วย
ไม่ได้ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในชุมชน สภาพตำบลไม่สนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน ขาดบุคลากร
ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ชุมชนไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาเท่าที่ควร
ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนอยู่ในระดับต่ำ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์
กับประชาชน ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจการของโรงเรียนเท่าที่ควร หลักสูตรมี
เนื้อหามากเกินไป โรงเรียนกับชุมชนไม่ให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่น โรงเรียนไม่ค่อยมี

เวลาเข้าร่วมในงานประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้น ครูใหญ่มีงานหนักมากและโรงเรียนกับชุมชนไม่มีโอกาสได้ประชุมปรึกษาหารือ

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการมีปัญหทั้งหมด 20 ข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ ปัญหาเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขาดแคลนเครื่องมือในการประเมินผล ไม่สามารถดำเนินการห้องสมุดได้ ไม่สามารถจัดห้องต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ ไม่สามารถจัดห้องต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ ไม่สามารถจัดหาวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ ได้ และอุปกรณ์การเรียนของเด็กขาดแคลน ส่วนที่มีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 14 ข้อ คือ ปัญหาเกี่ยวกับครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ค่อยเอาใจใส่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ครูใหญ่มีศักดิ์ไม่ถึง ครูส่วนใหญ่ไม่มีเวลาติดตามผลการใช้หลักสูตรใหม่ การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม และอื่น ๆ ทำได้ยาก ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่สามารถปฏิบัติตามปฏิทินการศึกษาของโรงเรียนที่ทำได้ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน เช่น นักเรียนไม่มาเอาการเรียนการสอนไปใช้ในชีวิตประจำวัน ครูไม่เตรียมการสอน และครูไปศึกษาต่อภาคค่ำ เป็นต้น

1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารดังนี้ 15 ข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการ ไม่มีการฝึกอบรมผู้ที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ ครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอน ทั้งการบรรจุครูก็ล่าช้า ไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรกของปีการศึกษา สวัสดิการที่ส่งให้ครูไม่เพียงพอ ครูมีรายได้น้อย เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะไม่ได้ เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับความดีความชอบประจำปีของครู ไม่ได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียมกับข้าราชการอื่น นอกจากนี้ก็เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาเกี่ยวกับครูไม่อุทิศเวลาราชการให้แก่โรงเรียนเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนับสนุน ครูที่มีความรู้ความสามารถ ครูที่ประพฤติไม่เหมาะสมยังทำงานต่อไปได้ ครูไม่สนใจที่จะปรับปรุงตนเอง ขาดอุดมการณ์ในการทำงาน และนึกว่าตนมีเกียรติและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น

1.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานดังนี้ 19 ข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ไม่สามารถหาทุนช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดแคลนได้

ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวัน ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ นักเรียนยากจน ผู้ปกครองไม่สนับสนุนการเรียนการสอนเท่าที่ควร แต่ต้องการเด็กไปช่วยทำงาน ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการจัดวางดนตรีพื้นเมือง ขาดครูที่มีทักษะทางด้านหัตถศึกษา และไม่ให้บริการแนะแนวในโรงเรียน ส่วนปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้ปกครองไม่ให้เด็กที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วเรียนต่อในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูมีการคำสั่งจากครูใหญ่ให้ดำเนินการกิจการนักเรียน ไม่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน การสวดมนต์เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตย สุขภาพอนามัย ลูกเสือ ยุวกาชาด ตลอดจนจริยธรรม คุณธรรมได้ผลน้อย

1.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานด้านนี้ 20 ข้อ เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 15 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนขาดอัตราค่าส่งที่จะรับหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านธุรการ การเงินและการบริหารโดยเฉพาะ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานด้านนี้ ขาดเงินในการจัดการต่าง ๆ คณะครูต้องช่วยกันเสียสละเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายเอง งบประมาณที่ได้รับน้อยมาก ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาน้อยเกินไป การสร้างอาคารเรียนในชนบทกับในเมืองมีความแตกต่างกันมาก ขาดรัฐบาล ระเบียบในการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาไม่สะดวกในทางปฏิบัติ ขาดห้องที่จะจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องแนะแนว ห้องพยาบาล และห้องธุรการ เป็นต้น งบประมาณในการซ่อมแซมครุภัณฑ์และต่อเติมอาคารเรียน โต๊ะ เก้าอี้ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ขาดครุภัณฑ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น พิงพัตต์ เครื่องอัดสำเนา เครื่องขยายเสียง ขาดโรงฝึกงานที่ใช้งานได้จริง ๆ และขาดบุคลากรที่มีทักษะในการจัดทำบ้านนิเทศต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ ส่วนปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทะเบียนนักเรียนไม่เหมาะสมทั้งขนาดและรูปร่าง และช่องที่จะกรอกรายการ การเก็บสถิติต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน ครูใหญ่และผู้ทำหน้าที่ธุรการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และการเงิน โรงเรียนมีสนามฟุตบอล เหล่านี้เป็นต้น

1.6 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความเป็นปัญหาและจัดอันดับผลปัญหาแล้ว ปรากฏว่าปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ เป็นปัญหาอันดับ 1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นปัญหาอันดับ 2 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นปัญหาอันดับ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากร เป็นปัญหาอันดับ 4 และปัญหาการบริหารงานวิชาการ เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย ปัญหาการบริหารงานทั้งห้าด้านมีระดับความเป็นปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ., สูง ป.กศ., สูง หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาอบรมวิชาการบริหารการศึกษากับครูใหญ่ที่ยังไม่ผ่าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า

5.1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัญหาที่สำคัญที่มีความถี่สูง คือ ปัญหาชุมชนคิดว่าครูมีรายได้มาก จึงไม่สนับสนุนในด้านการเงินแก่โรงเรียนและปกครองนักเรียนขาดความสามัคคีกัน

5.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ปัญหาที่มีความถี่สูง คือ ครูยังไม่เข้าใจหลักสูตรใหม่ดีพอ ครูไม่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง ครูไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกที่เรียนมา ฝ่ายวิชาการไม่ค่อยไปนิเทศการสอน หนังสือสมุดแบบเรียนส่งไปถึงโรงเรียนล่าช้ามาก คู่มือครูมีไม่เพียงพอ ครูอาจารย์ที่มียศทางการศึกษาสูงไม่ค่อยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ขาดการประเมินผลอย่างจริงจัง การอบรมครูยังมีไม่พอ และขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

5.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรปัญหาที่มีความถี่สูงมากในด้านนี้ คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านศิลปดนตรี พลศึกษานาย และหัตถศึกษา รองลงไปคือ ขาดความ

รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูใหญ่มีหน้าที่ทั้งบริหารและสอนด้วย ครูไม่ค่อยปฏิบัติตามระเบียบวินัย ครูแตกแยกเป็นกลุ่ม และมีการโอบน้อมอัตราค่าส่งระหว่างปีการศึกษา

5.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน ปัญหาเพิ่มเติมที่สำคัญในด้านนี้ คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือน้อยในการดำเนินการกิจการนักเรียน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้โดยเฉพาะ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และนักเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี

5.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ ปัญหาเพิ่มเติมที่สำคัญในด้านนี้ คือ ห้องเรียนไม่พอกับจำนวนนักเรียน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นด้านดังนี้

1.1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม มีปัญหาหลายข้อที่แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น ครูไม่มีที่พักในชุมชน ซึ่งไม่มีโอกาสได้ทำความคุ้นเคยกับชุมชน ชุมชนเข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยเฉพาะ ขาดแคลนแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ครูปฏิบัติงานประจำในหน้าที่การสอนที่โรงเรียนมาก ไม่มีโอกาสได้ออกไปเยี่ยมผู้ปกครอง ไม่มีการตั้งสมาคมครู ผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงทดลอง เรื่องการคัดองค์การและระบบบริหารโรงเรียนประจำตำบล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 6) ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ส่วนมากมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ และเป็นชุมชนที่ค่อนข้างเล็กอยู่กันกระจัดกระจายเป็นหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ (ปรีชา สมฤทธิ์ผล 2522 : 99) ครูจึงมักไม่ค่อยมาอยู่ประจำ เมื่อครูไม่ได้อยู่ประจำ โอกาสที่จะทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ปกครองนักเรียนจึงน้อย ทั้งครูยังปฏิบัติงานประจำในหน้าที่การสอนที่โรงเรียนมากด้วย เมื่อครูไม่มีโอกาสได้รู้จักทำความคุ้นเคยกับผู้ปกครอง โอกาสที่จะทำให้ชุมชน

มีความเข้าใจที่ต่อโรงเรียนโดยช่วยเหลือโรงเรียนต่าง ๆ รวมทั้ง โอกาสที่จะตั้งสมาคม
ครูผู้ปกครองก็เป็นไปได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ลูบรอน สันทรคุณา (ลูบรอน
สันทรคุณา 2518 : 307) และการวิจัยของ คง โพธิ์บัณฑิต (คง โพธิ์บัณฑิต 2519 : 164)

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยเฉลี่ยแล้วมีความเป็นปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง แต่มีหลายข้อที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ และ
บางอย่างไม่สามารถทำเองได้ ขาดแคลนเครื่องมือในการประเมินผล โรงเรียนไม่สามารถจัด
ให้มีห้องสมุดบริการนักเรียนได้เพราะวัสดุอุปกรณ์และหนังสือไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดห้องวิชา
ต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ ไม่ได้จัดวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ และอุปกรณ์การเรียน
การสอนของเด็กขาดแคลน ความขาดแคลนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้คงเนื่องมาจากรายได้ของผู้ปกครอง
อยู่ในระดับต่ำ เศรษฐกิจของชุมชนไม่ดี โรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย (สำนักงานการศึกษา
ท้องถิ่น 2521 : 87) เมื่อรายได้ของผู้ปกครองและของชุมชนต่ำ โอกาสที่ชุมชนจะช่วยเหลือด้าน
การเงินก็น้อยตามไปด้วย ทั้งงบประมาณก็ได้รับน้อย เมื่อไม่มีเงินงบประมาณช่วยเหลือ จึงทำให้
ขาดแคลนทุกอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ รอดทอง ที่พบว่า การขาดแคลน
งบประมาณทำให้ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย (โสภณ รอดทอง 2521 : 111) เมื่อ
อะไร ๆ ก็ขาดแคลนการที่จะจัดห้องวิชาต่าง ๆ หรือจัดวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ จึงทำ
ได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น และการที่จะขอให้ชุมชนช่วยเหลือ เสียสละ และพามาโรงเรียนก็ทำ
ได้ยากเพราะประชาชนและผู้ปกครองเด็กต้องทำมาหากินเอาตัวรอด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ
คง โพธิ์บัณฑิต ที่วิจัยพบว่า ประชาชนและผู้ปกครองของเด็กในชุมชนส่วนมากฐานะทางเศรษฐกิจ
ไม่ดี ไม่สามารถที่จะเสียสละ พักมาและบำรุงการศึกษาของโรงเรียนได้ (คง โพธิ์บัณฑิต
2519 : 164)

1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรเป็นปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีค่าเฉลี่ย
ความเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ
ครูไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ที่มีปัญหานี้มากที่สุดก็คงเป็นเพราะว่า ประการแรก บ้านพักครูมีไม่
เพียงพอ ครูต้องเช่าบ้านคนอื่นอยู่ ประการที่สอง ครูไม่ได้รับสิทธิในเรื่องนี้เท่าเทียมกับข้าราชการ

กรมกองอื่นที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ครูก็มีสิทธิเหมือนกันแต่ไม่มีเงินให้เบิก ทำให้ครูคิดว่าตนเอง ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องนี้ ซึ่งเป็นผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ลุวิชัย แก้วเกษ (ลุวิชัย แก้วเกษ 2518 : 66)

ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาคืออยู่ในระดับมาก เช่น การยืมครูไปช่วยราชการ ไม่มี การฝึกอบรมครูที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ก่อน การบรรจุครูผู้สอน ครูใหญ่ไม่มีโอกาสร่วมในการคัดเลือก ทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการ การบรรจุครูใหม่ล่าช้าไม่ทันวันเปิดเรียน วันแรกของปีการศึกษา สวัสดิการที่ส่งให้ครูไม่เพียงพอ การย้ายครูคำสั่งถึงครูผู้ขอย้ายมากกว่าที่จะคำสั่งถึงโรงเรียน และครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย ครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ครูเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะไม่ได้ การเลื่อนระดับและเงินเดือนของครูไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ กรมกองอื่น และครูไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การยืมครูไปช่วยราชการทำให้โรงเรียนขาดอัตราคำสั่งครู มีผลกระทบต่อการเรียน การสอนโดยตรง เหตุที่มีการยืมครูก็เพราะประการแรก ครูต้องการย้ายติดตามคู่สมรส ประการที่สอง ครูต้องการย้ายไปอยู่ในโรงเรียนที่สะดวกสบายกว่าเดิม ประการที่สาม ยืมตัวไปช่วย โรงเรียนที่ขาดแคลนอัตราคำสั่งครูจริง ๆ

การไม่ฝึกอบรมครูที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ก่อนนั้นอาจเป็นเพราะว่า ครูใหญ่มีประสบการณ์ มาพอสมควรแล้ว หรืออาจเป็นเพราะว่า การแต่งตั้งครูใหญ่ครั้งหนึ่ง ๆ มีจำนวนไม่มาก ถ้าจะจัดให้มีการอบรม ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ผลที่ได้ไม่คุ้มกับการลงทุน

ปัญหาครูใหญ่ไม่มีโอกาสร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอนทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน สาเหตุที่ครูใหญ่ไม่มีโอกาสร่วมในการคัดเลือกเป็นเพราะระบบ การคัดเลือกยังเป็นแบบรวมอำนาจ ยังไม่เปิดโอกาสให้ครูใหญ่ได้ร่วมคัดเลือกด้วย เมื่อไม่ได้ครูตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ เด็ก

ปัญหาการบรรจุครูใหม่ล่าช้าไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรกของปีการศึกษา ก่อให้เกิดปัญหา ในการจัดการเข้าชั้นเรียน จัดครูเข้าประจำกลุ่มวิชาและงานอื่น ๆ ที่ครูใหญ่จะมอบหมายให้ทำ ซึ่งการ

มอบหมายงานนี้ต้องทำให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน เหตุที่บรรลุลำช้าอาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัญหานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี เทพสิทธิ์ (มนตรี เทพสิทธิ์ 2524 : 56)

ปัญหาการคัดสรรวัสดุการเรียนเรื่องเกี่ยวกับการที่ครูไม่สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทางได้นั้น เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูในส่วนที่เป็นการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนหรือกับผู้ปกครอง การเข้ารับการฝึกอบรมทางวิชาการ การให้บริการชุมชนทางด้านวิชาการ การออกนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียน และการนำชุมชนศึกษาดูงานต่าง ๆ เป็นไปได้น้อยและด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะครูคงจะทำได้เป็นครั้งคราวไม่ต่อเนื่อง และทำได้เฉพาะในบริเวณที่ใกล้เคียงเท่านั้น และการที่ครูไม่สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานในลักษณะที่ด้อยประสิทธิภาพ

ปัญหาการย้ายครู ศาสนิกถึงครูผู้สอนย้ายมากกว่าที่จะศาสนิกถึงโรงเรียน และครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย บางโรงเรียนมีครูมากอยู่แล้วยังย้ายครูเข้าไปอีก โรงเรียนบางโรงเรียนพอ ยังย้ายครูออกไป ทำให้ยิ่งขาดอัตรากำลังของครูมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบศาสนิกถึงอัตราครูต่อนักเรียนเป็นส่วนรวมทั้งอำเภอหรือกลุ่มโรงเรียน โดยไม่ศาสนิกถึงอัตราครูต่อนักเรียนเป็นโรงเรียนและไม่ศาสนิกถึงโรงเรียนว่าจะขาดแคลนอัตรากำลังหรือไม่

ปัญหาครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อย เป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากครูมีรายได้เฉพาะเงินเดือนอย่างเดียว ค่าเช่าบ้านและค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะไม่มี ค่าครองชีพสูงขึ้น ครูจึงจำเป็นต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอย่างอื่นมาทดแทน ทำให้กระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอนของเด็กไปด้วย

ปัญหาการเลื่อนระดับและเงินเดือนของครูไม่เท่าเทียมกับข้าราชการกรมกองอื่น เกิดจากการที่ครูเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป จึงจะได้เลื่อนเป็นระดับสูงขึ้น แต่ข้าราชการกรมกองอื่นสามารถเลื่อนระดับและเงินเดือนได้ ทั้งที่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป ทำให้ครูคิดว่าตนมีศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น

ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นปัญหามากและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของครูใหญ่ก็เพราะการพิจารณาให้ครูได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสูงขึ้น ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเป็น

กรณีเคสล่องชั้นก็เสียใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ประการแรก ขอบเขตจำนวนของผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือน เป็นกรณีเคสจำนวนจำกัด ประการที่สอง มีการเปลี่ยนแปลงผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีเคส ในระดับอำเภอและจังหวัด กล่าวคือ ทางกลุ่มโรงเรียนเสนอชื่อผู้สมควรได้เลื่อนเป็นกรณีเคส มายังอำเภอแล้ว คณะกรรมการระดับอำเภอเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ หรือในทำนองเดียวกันเมื่อ คณะกรรมการระดับอำเภอเสนอไปยังจังหวัดแล้ว ทางจังหวัดเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ ประการที่สาม การพิจารณาความดีความชอบไม่พิจารณาตามเกณฑ์ ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี เทพสิทธิ์ (มนตรี เทพสิทธิ์ 2524 : 56 - 57) สันทราณี สงวนนาม (สันทราณี สงวนนาม 2518 : 170) และ ชูศักดิ์ เตชานันท์ (ชูศักดิ์ เตชานันท์ 2518 : 3)

1.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาคืออยู่ในระดับ ปานกลาง และมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย ความเป็นปัญหามากที่สุด คือ โรงเรียนไม่สามารถหาทุนช่วย นักเรียนที่ขาดแคลนได้ นักเรียนที่ขาดแคลนมีมาจากครอบครัวที่ยากจน เมื่อขาดแคลนอุปกรณ์ในการเรียนการสอน เด็กก็ออกจากโรงเรียนกลางคัน และจบประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วไม่ยอมเรียนต่อ ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นจำนวนมาก (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 38) เป็นปัญหาในการเรียนการสอน การที่ไม่สามารถจัดหาทุนได้ก็เนื่องมาจากเศรษฐกิจของชุมชน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะสังเกตได้ว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีเศรษฐกิจดี มักจะได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนเป็นอย่างดี ตรงข้ามกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มักจะได้รับความช่วยเหลือน้อยมาก

ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหามาก ได้แก่ โรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวัน ได้ ขาดน้ำดื่มน้ำใช้ที่ละบริการเด็กให้เพียงพอ นักเรียนบางคนยากจน ขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้าและอาหารกลางวัน ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมการเรียนของเด็กเท่าที่ควร แต่ต้องการเอาเด็ก ไปช่วยประกอบอาชีพ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะจัดตั้งวงดนตรีขึ้นเฝ้าร้องให้แก่เด็ก ตลอดจนขาด ครูฝึก ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและที่จะใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์สำหรับเด็ก ขาดครูผู้มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมเด็กให้รู้จักคิดประดิษฐ์สิ่งที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ และ ไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน

ปัญหาโรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวัน เด็กที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเด็กที่กำส้งเจริญเติบโต ต้องการอาหารที่มีประโยชน์อย่างเพียงพอเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย หากไม่ได้รับอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายเพียงพอ ย่อมทำให้เกิดเป็นโรคขาดอาหารร่างกายเจริญเติบโตไม่เต็มที่ มีผลต่อการเรียนการสอนตามมา ซึ่งการจัดหาอาหารกลางวันไม่ได้ อาจเป็นเพราะขาดทุนที่จะดำเนินการ ขาดบุคลากรในการดำเนินการ เด็กนักเรียนประถมศึกษาไม่มีเงินพอที่จะซื้ออาหารรับประทานได้ นอกจากนี้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน เมื่อถึงเวลาพักกลางวันเด็กก็สามารถกลับไปรับประทานอาหารกลางวันที่บ้านของตนเองได้

ปัญหาการขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ที่บริการเด็กให้เพียงพอ น้ำดื่ม น้ำใช้มีความสำคัญต่อเด็กมาก เพราะเด็กวัยนี้กำลังชุกชุมเมื่อถึงเวลาพักมักไม่อยู่นิ่ง วิ่งเล่นหรือเล่นเกมต่าง ๆ ต้องออกกำลังกายอยู่เสมอ ทำให้เหงื่อออกมาก จำเป็นต้องดื่มน้ำมาก และชำระร่างกายให้สะอาด หากไม่มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดสนองความต้องการ ย่อมมีผลกระทบต่อกระบวนการเรียนของเด็กด้วย การที่โรงเรียนขาดน้ำอาจเป็นเพราะบริเวณที่โรงเรียนตั้งอยู่ไม่สามารถที่จะขุดบ่อน้ำตามธรรมชาติได้ ขาดงบประมาณในการทำที่เก็บน้ำฝน และโรงเรียนตั้งอยู่ในถิ่นก้นดงน้ำ

ปัญหานักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้า และอาหารกลางวัน ปัญหานี้ก็คงสืบเนื่องมาจากผู้ปกครองของนักเรียนยากจน และเด็กบางคนอาจจะรอน้ำดื่ม ดินสอที่ทางโรงเรียนแจกให้ เมื่อไม่มีแจกก็ไม่สามารถซื้อมาใช้ได้

ปัญหาผู้ปกครองไม่ส่งเสริมการเรียนของเด็กเท่าที่ควร และผู้ปกครองบางคน ต้องการเอาเด็กไปช่วยประกอบอาชีพ ปัญหานี้สืบเนื่องมาจากผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับประถมศึกษา เพราะเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับนี้ไปแล้ว ไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพอะไรได้ หรือเข้ารับราชการก็ไม่ได้ ผู้ปกครองของเด็กที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำอยู่แล้ว จึงให้เด็กออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ โดยเฉพาะเด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วไม่ค่อยเรียนต่อในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งปัญหานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สัมพร หนูโพธิ์โรจน์ (สัมพร หนูโพธิ์โรจน์ 2518 : 209)

ปัญหาขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดตั้งวงดนตรีพื้นเมืองให้แก่เด็ก ดนตรีสามารถใช้ประกอบกิจกรรมในการเรียนการสอนในโรงเรียนหลายอย่าง เช่น การสอนพลศึกษา

การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นต้น การที่ไม่สามารถจัดตั้งได้นี้อาจเป็นเพราะว่า ขาดครูผู้มีความรู้ความสามารถทางดนตรี โดยเฉพาะ เมื่อขาดครูฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ไม่มีการแสวงหามาด้วยเช่นกัน

ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและที่จะใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์สำหรับเด็ก ปัญหานี้อาจเกิดจากโรงเรียนขาดวัสดุในการจัดทำ รวมทั้งผู้บริหารและครูขาดความรู้ความสนใจ ตลอดจนขาดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก

ปัญหาขาดครูผู้มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้รู้จักคิดประดิษฐ์วัสดุที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้คงสืบเนื่องมาจากการที่ครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอน จึงไม่ได้ครูตามที่โรงเรียนต้องการ และไม่สามารถหาผู้ชำนาญงานในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่ครูและนักเรียนได้ ซึ่งแทบทุกโรงเรียนมักจะประสบปัญหานี้

ปัญหาการไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน การไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับเด็กตามมาหลายประการ เช่น เด็กปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้ เด็กมีปมด้อย เป็นต้น การที่โรงเรียนไม่มีบริการแนะแนวอาจเป็นเพราะขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถทางการแนะแนว ขาดสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่วิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนมากไม่มีบริการแนะแนวและห้องสมุด (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 16)

1.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการ ซึ่งเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก มีดังต่อไปนี้ คือ

ปัญหาโรงเรียนขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและบริการ โดยเฉพาะที่มีปัญหานี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่มีหน้าที่ทำการสอนประจำ รับผิดชอบนักเรียนจำนวนมาก อยู่แล้ว ไม่มีเวลาพอที่จะมาทำหน้าที่นี้ ถ้าจะทำก็ต้องปล่อยเด็กไว้ตามลำพัง ย่อมทำให้เกิดผลเสียหายต่อการเรียนการสอนตามมา ถ้าจะให้มีเจ้าหน้าที่ทำงานธุรการ การเงิน และบริการ โดยเฉพาะแล้ว ลำพังครูประจำการสอนก็ขาดแคลนอยู่แล้ว เกือบจะทุกโรงเรียน

ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานธุรการ ปัญหาครูต้องเสียสละเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ปัญหาขาดห้องที่จะจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องแนะแนว

ห้องพยาบาล และห้องธุรการ ปัญหาการขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์ โต๊ะเก้าอี้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน โรงเรียนขาดครุภัณฑ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เช่น พัดลมติด เครื่องอัดลำเนา เครื่องขยายเสียง เป็นต้น โรงเรียนไม่มีรั้วถาวร และได้รับการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือน้อยมาก ปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการขาดงบประมาณและขาดเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น ขาดผู้มีศักยภาพบริจาค ผู้ชมยังไม่สนับสนุน ผู้ชมไม่เห็นความสำคัญ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มักจะเกิดจากปัญหายืดเยื้อติดต่อกันมาเป็นลูกโซ่

ปัญหาครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้น้อยเกินไป และตัวระเบียบเองก็มีขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อนเกินความจำเป็น ทำให้การใช้จ่ายเงินไม่สะดวกและคล่องตัว ฉะนั้นครูใหญ่จึงมักจะหาวิธีการเฉพาะของแต่ละโรงเรียนในการเก็บและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา โดยการหลีกเลี่ยงระเบียบว่าด้วยการเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา

ปัญหาอาคารเรียนในชนบทกับในเมืองมีความแตกต่างกันมาก อาคารในเมืองมักจะได้รับการงบประมาณในการก่อสร้างมากกว่าในชนบท ซึ่งสร้างได้แข็งแรงถาวรและสวยงาม ส่วนในชนบทนั้นได้รับงบประมาณในการก่อสร้างน้อย อาคารเรียนจึงจะไม่แข็งแรงถาวรและสวยงามเท่ากับอาคารเรียนในเมือง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในการสร้างสภาวะแวดล้อมให้แก่เด็ก

1.6 ปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่โดยส่วนรวม ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยความเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงตามสมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารงานของครูใหญ่มีปัญหาในระดับปานกลางนี้อาจเป็นเพราะว่าปัญหาที่ครูใหญ่ประสบอยู่ไม่หนักเกินกว่าที่ครูใหญ่จะสามารถแก้ไขได้ และถึงแม้จะมีปัญหาอย่างไร การดำเนินงานในโรงเรียนก็จะหยุดชะงักไม่ได้ ต้อง

ดำเนินการต่อไป ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยของ โสภณ รอดทอง ที่วิจัยปัญหาการปฏิบัติงานของ
 ศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีงานคล้ายคลึงกับครูใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (โสภณ รอดทอง 2521 :
 109) ครูใหญ่มีปัญหามากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการ
 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่างานด้านนี้ครูใหญ่ส่วนมากไม่ค่อยได้รับการอบรม ชี้แจงให้เข้าใจ
 นอกจากนี้ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านนี้ก็ค่อนข้างจะยุ่งยาก ซึ่งตรงข้ามกับปัญหาการบริหารงาน
 วิชาการ ครูใหญ่มีปัญหาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อาจจะเป็นเพราะว่างานด้านนี้ครูใหญ่ได้รับการอบรม
 เอาใจใส่อยู่เสมอ และปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีก็ได้พยายามติดตามชี้แจง เสนอแนะให้ครูใหญ่
 และครูผู้สอนอยู่เป็นประจำ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี พบว่ามีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน โดยมีครูใหญ่เป็นคณะกรรมการบริหารกลุ่ม
 โรงเรียนโดยตำแหน่ง ซึ่งการปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติตามมติของที่ประชุมกลุ่ม และอีกประการหนึ่ง
 คือ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่มีสภาพคล้ายคลึงกัน เช่นตั้งอยู่ในชุมชนที่มีระดับทางเศรษฐกิจ
 ต่ำ ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ผู้ปกครองของเด็กส่วนใหญ่เป็นชาวนา จึงทำให้การ
 บริหารงานของครูใหญ่มีอุปสรรคพอ ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ ที่วิจัย
 เปรียบเทียบสมรรถภาพของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีสมรรถภาพการบริหารงานใน
 โรงเรียนไม่แตกต่างกัน (วิรัตน์ ศิริบุรณ 2518 : 54) และสอดคล้องกับการวิจัยของ
 ประชุม รอดประเสริฐ ที่วิจัยประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ในสังกัดกองโรงเรียน
 รัฐบาล เขตการศึกษา 1 ซึ่งมีประสบการณ์ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน
 (Rodprasert. 1976 : 179) 2519 : 179) และ 2520 : 179)

3. ผลจากการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง
 ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูใหญ่แต่ละโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับ
 การปฏิบัติงานในหน้าที่มาเหมือนกัน สภาพที่โรงเรียนตั้งอยู่ไม่แตกต่างกัน และแต่ละโรงเรียน

ประสบปัญหาที่เป็นพื้นฐานต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สัมพงศ์ ศิริเขต ที่วิจัยพบว่ากระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน และ การประเมินผลของครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีกระบวนการบริหารงานดังกล่าวไม่แตกต่างกัน (สัมพงศ์ ศิริเขต 2523 : 36)

4. ผลจากการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของครูใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารการศึกษากับครูใหญ่ที่ยังไม่ผ่าน พบว่ามีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่าครูใหญ่อยู่ในสังกัดเดียวกัน ปฏิบัติงานตามระเบียบเดียวกัน ครูใหญ่แต่ละอำเภอได้มีโอกาสพบปะประชุมกันเสมอ และแต่ละอำเภอมีการประชุมครูใหญ่เป็นประจำทุกเดือน เพื่อรับฟังนโยบายข้อราชการ และสิ่งที่จะต้องนำไปปฏิบัติจากสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นอกจากนี้ทุกกลุ่มโรงเรียน ยังมีการประชุมวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นแนวเดียวกันเป็นประจำทุกเดือนอีกด้วย และอีกประการหนึ่งที่ทำให้ครูใหญ่ที่ได้รับการศึกษาและอบรมวิชาการบริหารการศึกษามาแล้ว มีปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับครูใหญ่ที่ยังไม่ได้ผ่านการศึกษาและอบรมวิชาการบริหารการศึกษา คือ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการ ครูใหญ่ต้องยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการในการปฏิบัติงาน จะประพฤติปฏิบัติงานที่นอกเหนือออกไปจากระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานไม่ได้ ซึ่งทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถูกจำกัด ต้องปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรตามระเบียบตามขั้นตอนที่กำหนด ยกตัวอย่างเช่น ครูใหญ่โรงเรียนหนึ่งต้องการที่จะจัดหาประชุมสร้างใหม่ให้ใช้งานได้ดี เพราะหอประชุมเดิมสร้างไม่ถูกสุขลักษณะและถูกปลวกทำลายกำแพงทรุดโทรม หากปล่อยไว้ก็จะทำให้เกิดความเสียหายมาก ครูใหญ่จึงขออนุญาตรื้อถอนเพื่อสร้างใหม่ให้ถูกสุขลักษณะและใช้ปฏิบัติงานได้ดี การขออนุญาตปีแรกก็ไม่ได้รับอนุญาต ถึงปีที่สองต้องทำเรื่องขออนุญาตใหม่ ซึ่งก็ยังไม่ทราบว่าจะผลออกมาเป็นอย่างไร จนกระทั่งบัดนี้ ซึ่งการศึกษาเรื่องนี้ก็สอดคล้องกับการวิจัยของ ประชุม รอดประเสริฐ ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารการศึกษากับอาจารย์ใหญ่ที่ยังไม่ผ่าน พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Rodprasert. 1976 : 179)

ข้อเสนอแนะ

3 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีข้อเสนอแนะดังนี้

โรงเรียนควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ไว้บริการชุมชน เช่น เครื่องมือทางเกษตร เครื่องขยายเสียง เครื่องครัว เป็นต้น มีแผนในการดำเนินงานตลอดปีการศึกษา ส่งเสริมอาชีพในชุมชนเพื่อยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนให้สูงขึ้น ประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบและเข้าใจในการดำเนินงานของโรงเรียน จัดการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นในชุมชน สร้างศรัทธาความเชื่อถือให้เกิดขึ้น โดยตั้งใจฝึกอบรมให้การศึกษาแก่เด็กในชุมชนให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีโอกาสใช้อาคารสถานที่สัปดาห์กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มอบหมายงานให้คณะครูร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติต่อชุมชน เช่น งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น แต่ปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานอย่างหนึ่งก็คือ งบประมาณซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาแห่งอำเภอควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานด้านนี้ด้วย ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ในด้านนี้ก็จะลดลงไป

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ

แนวทางสำหรับแก้ปัญหางานวิชาการควรเป็นดังนี้ คือ วางแผนงานและโครงการปรับปรุงงานวิชาการไว้ตลอดปีการศึกษา สำนักงาน ^{วิชาการ} การประถมศึกษา แห่งอำเภอควรจัดหาครูให้ครบห้องเรียน คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนควรประชุมปรึกษาหารือทางแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนในกลุ่มให้ดีขึ้น จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้พอเพียง อาจจะต้องเป็นศูนย์เทคโนโลยีของกลุ่มอื่นโดยขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วจัดบริการให้ทั่วถึง และทางสำนักงานการประถมศึกษาแห่งอำเภอควรจัดสิ่งหนังสือแบบเรียนต่าง ๆ ให้ถึงโรงเรียนก่อนวันเปิดภาคเรียนต้น จัดการฝึกอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีสอน อยู่เสมอ จัดหาคู่มือครู เอกสารทางวิชาการให้ครูได้อ่านเป็นประจำ สำหรับสถาบันที่มีหน้าที่ผลิตครูผู้สอนควรจะเน้นให้ผู้ที่จะออกมาเป็นครูมีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะในการใช้หลักสูตรใหม่ นอกจากนี้ควรที่จะปลูกฝังให้เป็นผู้มีคุณธรรม เพื่อตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ถึงประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพเต็มที่ การเรียนการสอนในโรงเรียนควรเน้นให้เด็กสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และแสดงออกตามจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมได้ ให้เด็กได้รับประสบการณ์อันทรงคุณค่าจากโรงเรียน โดยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมที่จะพัฒนาชีวิตของเด็กไปสู่ชีวิตที่มีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้จะเป็นไปได้ครูใหญ่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี และมีความรู้และทักษะในการบริหารงานวิชาการ มีทักษะในการนิเทศศรัทธาภายในโรงเรียน และจะต้องติดตามประเมินผลอยู่เป็นประจำ ครูใหญ่จะต้องถือว่างานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและจังหวัดก็ควรจะทำให้ความสำคัญในเรื่องนี้เช่นกัน เพราะถ้าปรับปรุงด้านนี้ให้ดีขึ้นได้บ้าง ๗ ก็ย่อมดีขึ้นไปด้วย ปัญหาในการบริหารงานด้านนี้ก็น่าจะลดน้อยลงไป

1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรนี้ควรจะได้ร่วมกันแก้หลายฝ่าย เป็นต้นว่าคณะครู ครูใหญ่ สำนักงานกลุ่มโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและจังหวัด การคัดเลือกครูมาสอนในโรงเรียนนั้นควรให้ครูใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกเพื่อจะได้ครูที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการ เพราะโรงเรียนส่วนมากมักจะขาดแคลนบุคลากร วิชาเอก ศิลป์ พลานามัย เกษตร และภาษาอังกฤษ การบรรจุครู และการย้ายครูควรทำให้เสร็จก่อนวันเปิดเรียนภาคต้นของปีการศึกษา

การแต่งตั้งครูใหญ่นั้นควรพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของชุมชนและคณะครู ผูกอบรมให้รู้หน้าที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ และเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่แล้วก็ควรมีการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเป็นระยะเล็มต่อไป

การคัดเลือกผู้ดีการให้แก่ครู เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ก็ควรที่จะจัดสรรให้เพียงพอตามความจำเป็นจริง ๆ รัฐก็ควรจะจัดสรรให้ได้ นอกจากนี้ก็ควรให้สวัสดิการทางด้านสินค้าที่จำเป็นในการครองชีพราคาถูกแก่ครูด้วย โดยจัดในรูปของสหกรณ์ ส่วนการพิจารณาความดีความชอบ ต่อไปนี้ครูคงได้รับความยุติธรรมมากขึ้น เพราะต้องผ่านการพิจารณาหลายขั้นตอนตั้งแต่ระดับกลุ่มก็มีคณะกรรมการกลุ่มเป็นผู้พิจารณา ระดับอำเภอมีคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้พิจารณา และระดับจังหวัดก็มีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้พิจารณา ซึ่งกรรมการ

ของแต่ละระดับมีผู้แทนครูที่ได้มาจากการเลือกตั้งรวมอยู่ด้วย ซึ่งจะทำให้ครูได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

ปัญหาเกี่ยวกับครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายนี้ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ซึ่งขณะนี้มีก็มีการทำงานเป็นคณะกรรมการ ควรศึกษาวิจัยหาสาเหตุที่แท้จริง แล้วหาวิธีการแก้ไขให้เหมาะสมกับสาเหตุนั้น ๆ อาจจะต้องคณะกรรมการขึ้นเพื่อศึกษาและหารูปแบบการแก้ไขและพัฒนา โดยเฉพาะก็ใช้ เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ผู้บริหารเองก็ควรจะได้พิจารณาตนเองด้วยว่า เป็นผู้ที่มีส่วนช่วยทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของครูด้วยหรือไม่ โดยจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

1.4 ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน

ปัญหาเกี่ยวกับอาหารกลางวันเป็นปัญหาหนักมากสำหรับโรงเรียนในชนบทเพราะไม่สามารถจัดได้ แนวทางที่จะพอทำได้ คือ จัดวันอาหารกลางวันเป็นสัปดาห์ละครั้ง เช่น เอาวันพุธเป็นวันอาหารกลางวัน โดยให้เด็กนำข้าวห่อจากบ้านมาร่วมรับประทานอาหารด้วยกันที่โรงเรียน ทางโรงเรียนอาจแสวงหาผู้มีจิตศรัทธาในการทำอาหารเลี้ยงเด็กเป็นครั้งคราวไป และเพื่อที่จะให้เด็กได้รับอาหารเพียงพอกับความต้องการควรติดต่อกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น สำนักรอสุ่ยว่า เกอและจังหวัด ซึ่งทางหน่วยงานเหล่านี้อาจจะจัดหาอาหารเสริมมาให้ ถ้าโรงเรียนใดมีที่ดินเพียงพอก็อาจทำการเกษตรเพื่อนำผลผลิตมาจัดทำอาหารกลางวันโดยเฉพาะก็ได้ สำหรับปัญหาการขาดน้ำดื่มนั้นสามารถแก้ปัญหาได้โดยทำที่เก็บน้ำฝนให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน โดยใช้วัสดุที่หาได้ในท้องถิ่น เช่น เอาไม้ไผ่มาทำโครงสร้างที่เก็บน้ำฝนแทนเหล็กเส้นแล้วดึงเทคอนกรีต ก็สามารถทำให้ประหยัดค่าก่อสร้างได้มาก นอกจากนี้ทางโรงเรียนอาจจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อหารายได้สนับสนุนในการก่อสร้าง หรือเพื่อการบริจาค เช่น การทอดผ้าป่าถ้ำน้ำฝนสำหรับโรงเรียน เป็นต้น

ส่วนปัญหาผู้ปกครองไม่สนับสนุนการเรียนของเด็ก โดยเฉพาะเด็กที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วไม่ยอมให้เรียนต่อในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นั้น การแก้ไขประการแรกอยู่ที่โรงเรียน ทางโรงเรียนจะต้องสร้างศรัทธาให้ผู้ปกครองเด็กเชื่อถือ เช่น เด็กที่เรียนจบแล้วสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนอบรมในโรงเรียนไปใช้ได้ เช่น ประกอบอาชีพได้ พัฒนาชุมชนได้ รู้จักคิดเป็น

ทำเป็น แก่ปัญหาเป็น เหล่านี้เป็นต้น การแก้ไขประการต่อไป คือ การขอความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นต้นว่า ทางโรงเรียนจะต้องชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเข้าใจ คณะกรรมการการประถมศึกษา ระดับต่าง ๆ จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือทางแก้ไข และให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน สื่อสารมวลชนต่าง ๆ ก็ควรชี้แจงแนะนำผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

นอกจากนี้ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อกิจการนักเรียนให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน โรงเรียนจะได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการบริหารงานด้านนี้ลงไปอีกมาก

1.5 ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ มีข้อที่ควรเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษามีอยู่เป็นจำนวนมาก การที่จะตั้งอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ธุรการ การเงินและบริการ โดยเฉพาะนั้นทำได้ยาก ครูใหญ่จึงควรมอบหมายงานให้ครูในโรงเรียนรับผิดชอบงานแต่ละอย่างไป ส่วนเวลาทำงานนั้นถ้าเป็นครูที่สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 4 อาจใช้เวลาว่างหลังจากเวลา 15.00 น. ไปแล้วทำงานก็ได้ ส่วนครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ถ้ามีครูเกินกว่าห้องเรียนก็อาจใช้เวลาว่างจากการสอนทำงานด้านนี้ได้ ทั้งนี้งานทุกอย่างให้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของครูใหญ่ และครูใหญ่จะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจงานด้านนี้พอสมควร ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินและบริการ ให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน นอกจากนี้สำนักงานการประถมศึกษาแห่งอาชีวศึกษาควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการซ่อมแซมครุภัณฑ์ อาคารเรียน และอาคารประกอบอื่น ๆ ให้เพียงพอ การใช้วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ควรจะมีระเบียบในการใช้จ่ายอย่างรัดกุม เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้น ส่วนระเบียบการเก็บรักษาเงินในโรงเรียนนั้นควรให้ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาเงินได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ จะได้เกิดความคล่องตัวในการนำมาใช้จ่ายในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้คณะกรรมการการประถมศึกษาทั้งระดับอำเภอ จังหวัด และชาติ ควรมีการประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วย

1.6 จากผลการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ วุฒิ และการได้รับการศึกษาอบรมวิชาการบริหารการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจึงควรเอาใจใส่ในการฝึกอบรมพัฒนาครูใหญ่ให้เท่าเทียมกัน อย่างไรก็ดีแม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะปรากฏผลว่า ครูใหญ่ที่มีความรู้ความเข้าใจ

ในวิชาชีพทางด้านการบริหาร จะไม่สามารถบริหารงานในลักษณะมีปัญหาน้อยกว่า แต่คุณสมบัติด้านวิชาชีพทางการบริหารที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากที่สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจะต้องยึดถือในการแต่งตั้งครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดของตน โดยรวมไปถึงประสบการณ์ด้วย เพราะผู้ที่ไม่มีประสบการณ์หรือขาดประสบการณ์ เช่น ไม่เคยเป็นครู หรือเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน ย่อมอาจไม่สามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีเท่ากับผู้มีประสบการณ์มาบ้างอย่างแน่นอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อ

2.1 ควรมีการศึกษาหารูปแบบของการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพของแต่ละโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานของครูใหญ่

2.2 ควรศึกษาทัศนะของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน เพื่อจะเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.3 ควรศึกษาความต้องการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเด็กให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ควรศึกษาวิธีสร้างแรงจูงใจไม่ล้าฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากรของโรงเรียน

2.5 ควรศึกษาวิธีการบริหารงานให้ได้รับความสำเร็จท่ามกลางความขาดแคลนทรัพยากรเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของครูใหญ่

2.6 เนื่องจากข้อมูลปรากฏว่า ครูให้ความร่วมมือดีแต่มีความรับผิดชอบน้อย จึงควรศึกษาวิจัยถึงสาเหตุนี้ว่าเป็นเพราะเหตุใด ทั้งนี้เพื่อการสรุปผลที่มีเหตุผลยิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ข้อมูลที่ได้ อาจจะยังไม่สมบูรณ์ตรงตามที่เป็นจริง และเหมาะสมกับสถานการณ์เพราะการวิจัยเรื่องนี้อยู่ในช่วงระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการประถมศึกษา จึงเห็นสมควรได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกครั้งโดยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบสอบถามและวิธีการดำเนินการวิจัยให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี รัชชัย งานวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล โรงพิมพ์และปกเจริญผล 2521, เล่ม 1 (หน้าไม่ติดต่อกัน)
- ก้อ สวัสดิ์พานิช "บทบาทของผู้ปกครองและครูในการพัฒนาการศึกษาเยาวชน" วารสาร
วิชาการ คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤศจิกายน - มีนาคม
2522
- คง โพธิ์ปลัด งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 235 หน้า
อัดสำเนา
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สรุปผลการสัมมนาเรื่องปัญหาในการบริหารโรงเรียน ปัญหา
ในการบริหารโรงเรียนประจำบาลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ 2520, 72 หน้า
- ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2520,
154 หน้า
- ก การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา : การอบรมครูใหญ่/ประธานกลุ่มโครงการวิจัย
แบบทดลองเรื่องการจัดการและระบบบริหารโรงเรียนประจำบาล สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ 2521, 80 หน้า
- ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2521,
เล่ม 1 (หน้าไม่ติดต่อกัน)
- ฉันทราณี สัจจนนาม งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 288 หน้า
อัดสำเนา
- จังหวัดร้อยเอ็ด บรรยายสรุป เอกสารโรเนียว 2522, 68 หน้า

เจริญผล สุวรรณโชติ "การเมืองกับการศึกษา" วารสารวิชาการ คณะวิชาครุศาสตร์

วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มิถุนายน - ตุลาคม 2522

อยู่ศักดิ์ เตชะพันธ์ เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน

ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ปรินญาณิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2518, 96 หน้า ยัดสำเนา

อยู่ศรี สนิทประชากร การประถมศึกษา วัชรการพิมพ์ 2522, 330 หน้า

ดาวเรือง รัตน์ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง

ศึกษาริการ ปรินญาณิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518,

160 หน้า ยัดสำเนา

ทรงศักดิ์ ศรีกาพิณรุ "หลักการบริหารทั่วไป" การอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา กองการศึกษา กรมสามัญศึกษา 2519, เล่ม 1 (หน้าไม่ติดต่อกัน)

ธีระ รุญเจริญ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2521, 317 หน้า

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 159 หน้า

บันลือ พลฤกษ์วัน การประถมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด

2522, 230 หน้า

ปรีชา สัมฤทธิ์ผล "ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 กันยายน 2522

พนัส หันนาสินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2513,

272 หน้า

_____ การศึกษาของไทย บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด 2521, 229 หน้า

ภิญโญ สาร การบริหารงานบุคคล บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด 2517, 587 หน้า

_____ หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด 2519,

536 หน้า

มนตรี เทพลีธ ขอบเขตการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2524, 88 หน้า อัดสำเนา

มหาดไทย, กระทรวง กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สถิติการศึกษาองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ปีการศึกษา 2521 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2522, 180 หน้า

ล้วน สบายดี สถิติวิทยาทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด

2522, 266 หน้า

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ

การศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 ห้างหุ้นส่วนจำกัดยนิษฐการพิมพ์ สมุทรปราการ 2523, 187 หน้า

วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา

11 วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 69 หน้า

อัดสำเนา

ศึกษาริการ, กระทรวง กรมวิชาการ หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พิมพ์ครั้งที่ 2

โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว 2521, 426 หน้า

สุทิน เวียมพลับ การประถมศึกษาและการศึกษาประจำบาล โรงพิมพ์วิศว์การพิมพ์ ราชบุรี

2522, 239 หน้า

สมบูรณ์ พรรณภาพ หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2521,

269 หน้า

สุบรรณ สันทรคุณา งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 369 หน้า อัดสำเนา

สีปพนนท์ เกตุหัด การปฏิรูปการศึกษา สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด 2518, 294 หน้า

สุพิชญา ธีระกุล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พิมพ์ครั้งที่ 2

ห้างหุ้นส่วนจำกัดยนิษฐการพิมพ์ สมุทรปราการ 2522, 165 หน้า

สมัคร หนูโพธิ์ธน์ งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 261 หน้า อัดสำเนา

ลิมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ .พิมพ์ครั้งที่ 3 บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

จำกัด 2521, 380 หน้า

สุวิทย์ แก้วเกษ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 72 หน้า สดลำเนา

สุวัฒน์ มุทธเมธา "การประถมศึกษา" วารสารวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครู

พระนครศรีอยุธยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มิถุนายน - ตุลาคม 2522

โล่ถน รอดทอง ปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญศึกษา ปริญญาโท กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 128 หน้า สดลำเนา

อนันต์ ศรีโลภา หลักการวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด

2521, 430 หน้า

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1970. 399 p.

Campbell, Ronald F. Introduction to Educational Administration. Allyn and Bacon, Inc., 1972. 461 p.

Faber, Charles F. and Gillbert F. Chearon. Elementary School Administration. New York, Holt, Rineheart and Winston, Inc., 1970. 395 p.

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

Harris, Chester W. (ed.) Encyclopedia of Educational. 3rd. ed., New York, McMillan Company, 1960. 1564 p.

Jacobson, Paul B., James D. Logsdon and Robert R. Wiegman. The Principalship : New Perspectives. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1973. 499 p.

Jarvis, Oscar T. and Haskin Pounds. Organizing Supervising and Administering the Elementary School. New York, Parker Publishing Company, 1969. 273 p.

Miller, Van. The Public Administration of American Schools. New York, The Macmillan Company, 1965. 580 p.

Otto, Henry J. Elementary School Organization and Administration. Appleton-Century Crofts, Inc., 1954. 719 p.

- Pharis, William L. In-service Education of Elementary School Principals. The Department of Elementary School Principals of the National Education Association, Washington, D.C., New York, 1966. 48 p.
- Rodprasert, Prachoom. The Relationship of Academic Training and Educational Experience to the Administrative Effectiveness of Secondary School Principals as Perceived by Teachers in Educational Region I, Thailand. Doctor's Thesis, Oklahoma State University, 1976. 238 p.
- Spain, Charles R., Harold D. Drummond and John I. Goodlad. Educational Leadership and the Elementary School Principal. New York, Rinehart and Company, Inc., 1956. 371 p.
- Shuster, Albert H. and Wilson F. Wetzler. Leadership in Elementary School Administration and Supervision. Boston, Houghton Mifflin Company, 1958. 505 p.

הכנת המסמך

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

23 ธันวาคม 2523

เรื่อง ขอความช่วยเหลือในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการที่เคารพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามปัญหาในการบริหาร 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายประเสริฐ ช่างงษ์ กำลังทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาในการบริหารงาน
ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานและเพื่อทราบว่าปัญหาแต่ละอย่างที่ท่านประสบ
อยู่เป็นปัญหาหนักมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้วิจัยจะนำปัญหาเหล่านี้เสนอสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานของท่านให้เจริญ
ก้าวหน้าต่อไป

จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมา แล้วนำส่งข้าพเจ้า
ภายในวันที่ 5 มกราคม 2524 การได้รับความอนุเคราะห์จากท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
ไว้ตลอดไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายประเสริฐ ช่างงษ์)

นิสิตปริญญาโทบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ เพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาให้ตรงเป้าหมาย และขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบอย่างตรงไปตรงมา ให้ตรงปัญหาที่ท่านประสบอยู่ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีการทบทวนหรือติดต่อท่านแต่อย่างใด กลับจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นตอนที่ให้ท่านกรอรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวท่านเอง

ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ท่านพิจารณาให้หลักเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน

ทั้งห้าด้านที่ท่านประสบอยู่

ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ให้ท่านเขียนปัญหาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่มีอยู่ในตอนที่ 2

นี้ทั้งหมดห้าข้อ

ตอนที่ 1

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง ส่วนข้อใดที่ไม่เกี่ยวกับตัวท่านก็ไม่ต้องทำ

1. ท่านดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการมาแล้ว (หมายถึงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา)

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ท่านมีลูกชายกี่คน

3. ท่านมีลูกสาวกี่คน

4. ท่านมีลูกชายที่เรียนในระดับประถมศึกษาหรือไม่

5. ท่านมีลูกสาวที่เรียนในระดับประถมศึกษาหรือไม่

2. ระดับการศึกษาสูงสุดทางวิชาชีพครู

- ☐ ต่ำกว่า ป.กศ.สูง
- ☐ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า
- ☐ ประถมศึกษาขึ้นไป

3. ถ้าท่านมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ขณะนี้ท่านกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาอยู่หรือไม่

- ☐ กำลังศึกษา
- ☐ ไม่กำลังศึกษา

ข้อ 4 ถึงข้อ 5 สำหรับท่านที่มีวุฒิ ปริญญาตรีขึ้นไป และ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า และกำลังศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่

4. ท่านได้เรียนวิชาการบริหารการศึกษาหรือไม่

- ☐ ได้เรียน
- ☐ ไม่ได้เรียน

5. ถ้าท่านได้เรียน ท่านได้เรียนวิชาต่อไปนี้หรือไม่ (โปรดกา ✓ หน้าวิชาที่ท่านได้เรียน)

หรือวิชาที่เทียบได้กับวิชาดังต่อไปนี้ ลงใน

- ☐ หลักการบริหารโรงเรียน
- ☐ การเงินโรงเรียน
- ☐ การบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- ☐ กฎหมายโรงเรียน
- ☐ การนิเทศการศึกษา
- ☐ การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- ☐ การบริหารกิจการนักเรียน
- ☐ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ตอนที่ 2

โปรดอ่านรายการปัญหาต่าง ๆ ต่อไปนี้ โดยละเอียดแล้วพิจารณาว่าปัญหาในการบริหารโรงเรียนแต่ละข้อเป็นปัญหาอยู่ในระดับใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ใส่ในช่องน้ำหนักของปัญหา โดยปฏิบัติดังนี้

ข้อที่ท่านเห็นว่า มีปัญหาหนักมากต้องรีบแก้ไข ให้กา ✓ ในช่องมากที่สุด

ข้อที่ท่านเห็นว่า มีปัญหามาก ให้กา ✓ ในช่องมาก

ข้อที่ท่านเห็นว่า มีปัญหาพอประมาณ ให้กา ✓ ในช่องปานกลาง

ข้อที่ท่านเห็นว่า มีปัญหาแต่น้อย ให้กา ✓ ในช่องน้อย

ข้อที่ท่านเห็นว่า ไม่มีปัญหาเลย ให้กา ✓ ในช่องน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	1. <u>ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</u>					
1.	ครูไม่มีที่อยู่ในชุมชน จึงมีโอกาสน้อยในการคลุกคลีกับชุมชน					
2.	โรงเรียนขาดปัจจัยที่จะใช้อำนวยประโยชน์ต่อชุมชน					
3.	ชุมชนไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาเท่าที่ควร					
4.	ชุมชนเข้าใจว่างานพัฒนาโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยเฉพาะ					
5.	ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนอยู่ในระดับต่ำ					
6.	ขาดแคลนแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
7.	ครูส่วนมากมีงานประจำในหน้าที่การสอนทางโรงเรียนมากเกินไป โอกาสที่จะออกไปเยี่ยมและพบปะกับผู้ปกครองมีน้อย					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	โรงเรียนยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์กับประชาชน					
9.	ไม่มีการตั้งสมาคมผู้ปกครอง					
10.	ครูมีรายได้น้อย จำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่นด้วยเพื่อหารายได้พิเศษ					
11.	ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเท่าที่ควร					
12.	หลักสูตรมีเนื้อหามากเกินไป ไม่สามารถสังเกตกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้ดี					
13.	โรงเรียนกับชุมชนขาดความร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ					
14.	โรงเรียนไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมในงานประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้นบ่อยนัก					
15.	โรงเรียนไม่ได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่ในชุมชน					
16.	สภาพแวดล้อมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
17.	โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน					
18.	ครูใหญ่มีงานหนักมากไม่ค่อยมีเวลาได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้เข้าใจงานของโรงเรียน					
19.	ครูว่างตัวไม่เหมาะสมทำให้ชุมชนขาดศรัทธา					
20.	โรงเรียนและชุมชนไม่มีโอกาสได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนหรือโครงการพัฒนาชุมชนและโรงเรียนร่วมกัน					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. <u>ปัญหาด้านวิชาการ</u>					
21.	สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอและบางอย่างไม่สามารถทำขึ้นเองได้					
22.	ครูไม่ครบชั้น					
23.	ครูบางคนไม่ค่อยมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน					
24.	ครูใหญ่ไม่เท่าทันการศึกษาในโรงเรียนไม่ทั่วถึงเพราะขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ					
25.	ขาดแคลนเครื่องมือในการประเมินผล					
26.	โรงเรียนไม่สามารถจัดให้มีห้องสมุดบริการนักเรียนได้เพราะไม่มีวัสดุอุปกรณ์และหนังสือเพียงพอ					
27.	ไม่สามารถจัดห้องวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้					
28.	โรงเรียนไม่ได้จัดวิทยากรพิเศษมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ					
29.	ครูส่วนมากไม่ชอบทำการสอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 2					
30.	ครูยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับหลักสูตรใหม่					
31.	ครูใหญ่ไม่มีเวลาในการติดตามผลการใช้หลักสูตรใหม่ จึงยังไม่ทราบว่าหลักสูตรใหม่ดีอย่างไร					
32.	กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในฐานะพลเมืองดี					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	หาวิธีการและเวลาในการจัดกิจกรรมปลูกฝังให้เด็กเรียนมีศีลธรรม จรรยา มารยาท ทักษะคิด ตลอดจนค่านิยมที่ดีต่อวัฒนธรรมและ ประเพณีอันดีงามของชาติได้มากเพราะกลัวว่าจะสอนไม่จบเนื้อหา ในหลักสูตร					
34.	อุปกรณ์การเรียนการสอนของเด็กขาดแคลน					
35.	ไม่มีการสอนซ่อมเสริมในโรงเรียน					
36.	โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน ที่จัดทำไว้ตลอดปีการศึกษา					
37.	นักเรียนไม่ค่อยเอาใจใส่ต่อการเรียนเท่าที่ควรและขาดเรียนบ่อย					
38.	ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในโรงเรียนเด็กไม่ค่อยได้นำ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน					
39.	ครูส่วนมากไม่เตรียมการสอนเพราะถือว่าชำนาญในการสอนแล้ว					
40.	การที่ครูไปศึกษาต่อภาคค่ำมีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของเด็ก					
	3. ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร					
41.	ครูไม่อุทิศเวลารายการให้แก่โรงเรียนเท่าที่ควร					
42.	การยืมครูไปช่วยราชการทำให้โรงเรียนขาดอัตราค่าจ้างครู					
43.	ไม่มีการฝึกอบรมผู้ที่จะแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ให้รู้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและกระบวนการบริหารก่อน					
44.	การบรรจุครูผู้สอน ครูใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมด้วย ทำให้ได้ครูที่ไม่ เหมาะสมและตรงตามความต้องการมาบรรจุในโรงเรียน					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45.	การบรรจุครูล่าช้าไม่ทันวันเปิดเรียนวันแรกของปีการศึกษา					
46.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
47.	สวัสดิการที่จัดให้ครูมีน้อยไม่เพียงพอ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
48.	การย้ายครูโดยทั่วไปคำนึงถึงความต้องการของครูผู้ขอย้ายมากกว่าที่จะคำนึงถึงโรงเรียนและครูใหญ่ที่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาในการย้ายหรือโอนอย่างแท้จริง					
49.	มีการขอย้ายครูที่เป็นปัญหาต่อการปกครองแบบ เนรเทศให้ไปอยู่โรงเรียนกันดารทำให้เกิดปัญหาต่อโรงเรียนกันดารอีก					
50.	ครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อย เงินเดือนไม่พอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น					
51.	ครูไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน					
52.	ครูไปราชการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะไม่ได้					
53.	ครูมีสุขภาพไม่สมบูรณ์					
54.	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนับสนุนส่งเสริมครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มที่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้ครูขอโอนย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานที่เห็นว่าดีกว่า					
55.	การเลื่อนขั้นดับ เลื่อนเงินเดือนของครูประจำบาลไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ กรม กองอื่น					
56.	ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี					
57.	ครูที่ขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประพฤติตนไม่เหมาะสมที่จะเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีของนักเรียนยังสามารถปฏิบัติงานอยู่ได้					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58.	ครูไม่สนใจที่จะปรับปรุงความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานของตน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เลย					
59.	ครูขาดอุดมการณ์ในการทำงาน					
60.	ครูส่วนมากถือว่าตนมีเกียรติและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น					
	4. <u>ปัญหาด้านกิจการนักเรียน</u>					
61.	ไม่มีการวางแผนดำเนินการกิจการนักเรียนไว้ตลอดปี					
62.	ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการให้เด็กที่จบประถมปีที่ 4 แล้ว เข้าเรียนในชั้นประถมปีที่ 5					
63.	การดำเนินการกิจการนักเรียนครูมักรอคำสั่งจากครูใหญ่ ถ้าครูใหญ่ไม่สั่งก็ไม่ทำ					
64.	เด็กไม่ได้รับความสะอาดในการมาโรงเรียนเกี่ยวกับการคมนาคม					
65.	เด็กไม่ได้รับบริการส่งเสริมทางด้านสุขภาพ ทำให้ร่างกาย ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร					
66.	โรงเรียนไม่สามารถจัดหาอาหารกลางวันได้					
67.	โรงเรียนขาดน้ำดื่มไว้ใช้ที่ละบริการเด็กให้เพียงพอ					
68.	นักเรียนบางคนยากจนขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้าและ อาหารกลางวัน					
69.	ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนของเด็กเท่าที่ควร แต่ ต้องการที่จะเอาเด็กไปช่วยประกอบอาชีพ					
70.	นักเรียนทำงานร่วมกันได้ยากเพราะการเรียนการสอนไม่ได้ จัดกลุ่มให้เด็กได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
71.	การสอนประชาธิปไตยในโรงเรียนไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ					
72.	การศึกษกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เข้าใจและรู้จักแก้ปัญหาสุขภาพอนามัยทำได้ยาก					
73.	ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการที่จะจัดตั้งวงดนตรีพื้นเมืองให้แก่เด็ก ตลอดจนขาดครูฝึก					
74.	ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและที่จะใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์สำหรับเด็กนักเรียน					
75.	โรงเรียนขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมเด็กให้รู้จักคิดประดิษฐ์สิ่งประดิษฐ์ที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ได้					
76.	การศึกษกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการทำงาน ขยัน ประหยัด มีระเบียบ มีศีลธรรมและคุณธรรมได้ผลน้อย					
77.	ครูและนักเรียนไม่ค่อยได้ร่วมกันศึกษกิจกรรมเสริมประสบการณ์สร้างประชาธิปไตยและบำเพ็ญประโยชน์					
78.	ไม่มีบริการแนะแนวในโรงเรียน					
79.	ไม่สามารถหาทุนช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดแคลนได้					
80.	กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ยุวकाชาดและลูกเสือเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครูมาก					
	5. <u>ปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการ</u>					
81.	ทะเบียนนักเรียนไม่เหมาะสมทั้งรูปร่าง ขนาด และช่องที่จะกรอกรายการ					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
82.	โรงเรียนขาดอัตราค่าส่งที่จะรับหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านธุรการการเงิน และบริการโดยเฉพาะ					
83.	วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานธุรการโรงเรียนขาดแคลน เช่น หมึกเก็บเอกสาร ตู้ ฯลฯ					
84.	การเก็บสถิติต่าง ๆ ในทางปฏิบัติทำได้ยาก ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำสถิติไว้เป็นหลักฐาน					
85.	โรงเรียนไม่มีเงินใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ คณะครูต้องช่วยกันเสียละเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่าย					
86.	ได้รับการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือน้อยมาก					
87.	ครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาน้อยเกินไป					
88.	ครูใหญ่และผู้ทำหน้าที่ธุรการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและระเบียบเกี่ยวกับการเงินที่ถูกต้อง					
89.	การสร้างอาคารเรียนชนบทกับในเมืองมีความแตกต่างกันมาก					
90.	โรงเรียนไม่มีรั้วถาวรที่จะป้องกันความเสียหายของทรัพย์สินอันเกิดจากสัตว์เลี้ยงได้					
91.	ระเบียบการเก็บรักษาเงินและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาไม่สะดวกในการปฏิบัติ					
92.	โรงเรียนมีสนามสับแคบไม่มีที่ให้เด็กเล่นเพียงพอ					
93.	ขาดห้องที่จะจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องแนะแนว ห้องพยาบาล และห้องธุรการ					

ข้อที่	ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
94.	ครูใหญ่ขาดความรู้ในการควบคุมการก่อสร้าง การตรวจรับการก่อสร้าง					
95.	ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์					
96.	โต๊ะ เก้าอี้ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
97.	โรงเรียนขาดครุภัณฑ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เช่น พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องขยายเสียง พัดลม					
98.	โรงเรียนไม่มีโรงฝึกงานที่ใช้การได้จริง ๆ					
99.	ขาดบุคลากรผู้มีทักษะในการจัดทำบัญชีต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
100.	ไม่มีงบประมาณในการต่อเติมและซ่อมอาคารเรียน และอาคารประกอบอื่น ๆ (กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ทำหมดทุกข้อแล้วหรือยัง)					

ตอนที่ 3

หากท่านมีปัญหายุ่งยาก กรุณาเขียนปัญหาในการบริหารงานของท่านที่นอกเหนือไปจาก
 ปัญหา 100 ข้อ ที่ท่านได้ทำตามประเภทของงานที่ท่านประสบอยู่ และระบุด้วยว่ามีปัญหาระดับ
 (มากที่สุด ม.ก. ปานกลาง)

1. ปัญหาในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. ปัญหาในการบริหารงานวิชาการ

3. ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร

4. ปัญหาในการบริหารงานกิจการนักเรียน

5. ปัญหาในการบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ

ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

บทคัดย่อ

ของ

ประเสริฐ ช่างงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2524

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจหาระดับปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการบริหารงาน โรงเรียนของครูใหญ่ ซึ่งมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ วุฒิ และพื้นฐานการศึกษาอบรมใน วิชาการบริหารการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ จำนวน 476 คน ซึ่งได้รับการสุ่มเลือกจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบทดสอบประมาณค่า 5 ช่วงเลือก และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน อัตราส่วนวิกฤต t และ F

ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ วิเคราะห์เป็นรายด้านของการบริหารพบว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารธุรการ การเงินและการบริการ อยู่ในระดับมาก และถือได้ว่าเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ส่วนปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารบุคลากร และด้านวิชาการเป็นปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง และจัดเป็นปัญหาที่อยู่ในอันดับที่สอง ลำดับ ๓ และ ๔ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ครูใหญ่ที่มีความแตกต่างกันในประสบการณ์ วุฒิ และพื้นฐานการศึกษาอบรม ในวิชาการบริหารการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ADMINISTRATIVE PROBLEMS OF THE ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS
UNDER THE CHANGWAT ROI ET ELEMENTARY SCHOOL COUNCIL

AN ABSTRACT

BY

PRASERT CHAWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
September 1981

The purposes of this study were to investigate the administrative problems of the elementary-school principals under the Changwat Roi Et Elementary School Council, and to compare the problems as perceived by the principals with differences in experiences, educational qualification, and administrative-training background.

The study sample was 476 randomly selected elementary-school principals. Rating-scale questionnaires were used to obtain the data and the response rate for completed scales was eighty-seven per cent.

Data were analyzed by using the t-test and the one-way analysis of variance. Differences between the comparison groups were considered significant at the .05 level.

The findings indicated that totally, the principals had problems in administering schools at the moderate level. When considering the arithmetic means of each administrative dimension, it was found that the principals had the problems in the dimension of business, budgeting, and service management the most and ranked as the first, but the dimensions of school-community relations, student personnel services, personnel administration, and academic affairs were moderate and ranked as the second, third, fourth, and fifth, respectively. The results also revealed that there were no significant differences between and among the perceptions of the principals with differences in experiences, educational qualification, and administrative-training background.