

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่  
โรงเรียนประถมศึกษาสัง กัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ปริญญา ติพนธ์

ของ

ทองพูน นาทองบ่อ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ตลุมพית 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

15 S.A. 2524

เสนอต่อมหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต

พุทธา พันธ์ 2524

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจของครูที่สืต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัต้อง ค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

บทคัดย่อ

ของ

ทองพูน นาทองบ่อ

เสนอต่อมหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการ ศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2524

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่รวมทั้งหกด้าน คือ ด้านวิชาการ งานบุคคล กิจกรรมนักเรียน การเงินธุรการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ทั้งหกด้านกับความพึงพอใจของครู และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ จำแนกตามกลุ่มที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ กับความพึงพอใจของครู โดยสอบถามตามทัศนคติของครู

ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริหารงานบุคคล การเงินธุรการ และกิจกรรมนักเรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่แต่ละด้าน และรวมทั้งหกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับสูง สูงกว่าความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ครูใหญ่บริหารงานทุกด้านให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และวิชาการ ควรจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับขอบข่ายของงานในหน้าที่ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความพึงพอใจของครูให้สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ ยังเสนอแนะให้มีการไปดูงานของโรงเรียนอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมฝึกอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่ไว้ล่วงหน้าด้วย

TEACHERS' SATISFACTION CONCERNING THE ELEMENTARY SCHOOL  
PRINCIPALS' ADMINISTRATIVE BEHAVIOR,  
KALASIN ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

AN ABSTRACT

BY

TONGPOON NATONGBAW

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

It was the purposes of this study were to investigate the teachers' satisfaction concerning the administrative behavior of the elementary school principals, to find the relationships between the teachers' satisfaction and the principals' administrative behavior and to compare whether the different existed between the teachers with different satisfaction levels. The principal administrative behavior questionnaire was constructed in order to collect the data.

It was found that the administrative behavior of the principals especially in the areas of academic affair administration, school facilities administration and school and community relations were in moderate levels but the teacher personnel, the student personnel and the auxiliary services were in the high levels. There were positive relationship between the principals' administrative behavior and the teachers' satisfaction. The satisfaction of teachers working with the high administrative ability principals were higher than those with the moderate administrative ability principals.

The researcher also recommended the inservice training the school visitation and improvement procedure in order to promote the administrative behavior of the principals as well as the satisfaction of the teachers, as well.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาสัยศรีนครินทรวิโรฒได้

ธีระ คุรุพงษ์

ประธาน

ธีระ คุรุพงษ์

กรรมการ

## ประกาศขอบคุณ

ปริญญา นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสิทธิ์ วรุตบางกูร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษกร เพชรวิวรรณ ซึ่งท่านทั้งสองได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขสำนวนภาษาในการเขียน เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน โดยเฉพาะคณะครูอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ในหมวดการศึกษาของอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งไม่สามารถกล่าว วนาม ได้ทั้งหมด ที่มีส่วนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนสามารถให้ปริญญา นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ทองพูน นาทองบ่อ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
/ ภูมิหลัง .....	1
/ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	3
/ สัมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า .....	4
/ ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า .....	4
/ ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	4
/ นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 / เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
ความหมายและขอบข่ายของพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียน .....	7
การบริหารงานวิชาการ .....	9
การบริหารงานบุคคล .....	10
การบริหารกิจการนักเรียน .....	12
การบริหารการเงินและธุรการ .....	13
การบริหารอาคารสถานที่ .....	15
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน .....	17
การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู .....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ทั้งหกด้าน .....	21
เกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	21
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน .....	22

บทที่	หน้า	
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	25
	กลุ่มตัวอย่าง	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การสกัดกระทำกับข้อมูล	34
	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่หกด้าน และพฤติกรรมรวม กับความ พึงพอใจของครู	36
	ความสัมพันธ์สัมพันธระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่กับความ พึงพอใจของครู	38
	พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่และความพึงพอใจของครูแยกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ	40
	ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มี พฤติกรรมกรรมการบริหารงานกลุ่มสูง และกลุ่มปานกลาง	41
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
	ความมุ่งหมาย	43
	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
	การวิเคราะห์ข้อมูล	44
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	การอภิปรายผล	45
	ข้อเสนอแนะ	51

บทที่

หน้า

บรรณานุกรม

55

ภาคผนวก

62

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนหัวแถวและโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง .....	26
2	แสดง โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนครู .....	26
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารงานของ ครูใหญ่หกด้าน กับความพึงพอใจของ ครูทุก โรงเรียน .....	37
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารงานของครูใหญ่หกด้าน กับความพึงพอใจของครู .....	39
5	พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่และความพึงพอใจของครู แยกเป็นกลุ่มสูง และปานกลาง .....	41
6	ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูในกลุ่มสูงกับ กลุ่มปานกลาง .....	42

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ผลการวิจัยประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2517 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2518 : 20) การศึกษาระดับนี้ รัฐจัดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานการศึกษา เพื่อประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และเป็นบัณฑิตที่จะก้าวไปสู่การศึกษาระดับสูง รัฐบาลทุกสมัยได้อนุมัติเงินงบประมาณจำนวนมากเพื่อดำเนินการศึกษาระดับนี้ โดยมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาขั้นพื้นฐานนี้มีประสิทธิภาพที่สุด แต่เท่าที่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เป็นต้นว่า การวางแผนและการจัดระบบการศึกษายังไม่รัดกุมเท่าที่ควร ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่มั่นคง ขาดความสนใจและร่วมมือในการจัดการศึกษา

จากการวิจัยปรากฏว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่เป็นอย่างมาก (Moore. 1971 : 3223-A) หรืออีกนัยหนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่นั้นเอง ดังนั้นจึงน่าจะเชื่อได้ว่า สาเหตุอีกประการหนึ่งซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นอยู่อย่างทุกวันนี้ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารของครูใหญ่ในโรงเรียนเหล่านี้ด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจภาระหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ภาระแต่ละอย่างก็ต้องการความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป (Kirch. 1959 : 1245) ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ และฝึกฝนอยู่เสมอ นอกจากนี้ ยังจะต้อง

ปฏิบัติการหน้าที่ให้สอดคล้องต้องกัน ทั้งทางด้านผลงาน (Production Oriented) และทางด้านบุคลากร (Employee Oriented) (Truitt. 1975 : 85-A) ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จด้วยดี

การศึกษาระดับโรงเรียน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมาก หากครูใหญ่คำนึงถึงความสำคัญของครู บริหารงานด้วยความเป็นธรรม สร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครูให้มากขึ้นแล้ว โรงเรียนก็จะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากคณะครู ผลงานก็จะดีขึ้นและมีผลนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย (ลูชาติ ประชากุล 2513 : 235 - 236)

ผลการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพทางการศึกษาของประเทศ โดยคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2517 ปรากฏว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบปัญหาหนักกว่าทุกภาค เช่น คุณภาพการศึกษาแย่หรือล่าช้า ครูที่มีวุฒิมีน้อย อัตราส่วนของนักเรียนต่อครูหนึ่งคนสูงที่สุด พื้นที่ของโรงเรียนเฉลี่ยต่อนักเรียนยังน้อย ได้รับงบประมาณเฉลี่ยต่อหัวนักเรียนต่ำ และที่สำคัญที่สุดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2517 : 47)

จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นจังหวัดหนึ่งซึ่งประสบปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว เช่นเดียวกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะ เช่น ปัญหานักเรียนลอบตกขี้ขี้และขาดเรียน ในปีการศึกษา 2520 มีนักเรียนลอบตกขี้ขี้ถึง 7,760 คน คิดเป็นร้อยละ 5.79 ของนักเรียนทั้งหมด ทำให้เกิดการสูญเสียค่าทางการศึกษาประมาณร้อยละ 5.79 ของงบประมาณทางการศึกษาที่จังหวัดได้รับในปีนั้น และในปีการศึกษา 2521 นักเรียนลอบตกขี้ขี้จำนวน 6,364 คน หรือร้อยละ 5.07 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาทั้งหมด นอกจากนี้ จังหวัดกาฬสินธุ์ ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูขาดเรียน ปัญหาการขาดอัตราค่าจ้างครู อันเนื่องมาจากครูไปช่วยราชการที่อื่น และครูไม่ยอมไปบรรจุในท้องถิ่นกันดารซึ่งมีผู้ก่อการร้าย ปัญหาด้านการควบคุมและติดตามผลไม่ทั่วถึง เพราะขาดบุคลากรออกตรวจและนิเทศงาน เป็นต้น (แฉง สัตราตัน ม.ป.ป. :

20 - 21) ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่อยู่เป็นอย่างมาก หากมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งศึกษาความพึงพอใจของครูควบคู่กันไปด้วย อาจจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของจังหวัดนี้ตลอดทั้ง เป็นการช่วยคลี่คลายปัญหาการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ลดน้อยลงในโอกาสต่อไปอีกด้วย

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ ทั้งหกด้าน คือ
  - 1.1 การบริหารงานวิชาการ
  - 1.2 การบริหารงานบุคคล
  - 1.3 การบริหารกิจการนักเรียน
  - 1.4 การบริหารการเงินและธุรการ
  - 1.5 การบริหารอาคารสถานที่
  - 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทัศนะของครู
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ ทั้งหกด้าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ ทั้งหกด้านกับความพึงพอใจของครู
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ จำแนกตามกลุ่มที่แสดงพฤติกรรม มาก ปานกลาง และน้อย

### สัมมนานในการศึกษาค้นคว้า

1. พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของ ครูใหญ่ทั้งหกท่าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู คือ

- 1.1 การบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.2 การบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.3 การบริหารกิจการนักเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.4 การบริหารการเงินและธุรการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.5 การบริหารอาคารสถานที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู
- 1.7 พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนรวมทั้งหกท่าน มีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจของครู

2. ครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกัน

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในงานที่ยังขาดตกบกพร่องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงการศึกษาของจังหวัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่ง ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของ ครูใหญ่ร วมหกท่าน และความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนที่เป็น  
กลุ่มตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน โดยลุ่มมาร้อยละ 50 ของจำนวนครูในโรงเรียนนั้น

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่มีครูประจำการตั้งแต่ห้าคน  
ขึ้นไป โดยลุ่มมาร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนในอำเภอกลุ่มตัวอย่าง

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอำเภอ ได้แก่ อำเภอที่อยู่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งลุ่มมา  
ร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยนี้ได้จำแนกตัวแปรออกเป็นดังนี้ คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่รวม  
หกด้าน คือ

2.1.1 การบริหารงานวิชาการ

2.1.2 การบริหารงานบุคคล

2.1.3 การบริหารกิจการนักเรียน

2.1.4 การบริหารการเงินและธุรการ

2.1.5 การบริหารอาคารสถานที่

2.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงาน  
โรงเรียนของครูใหญ่ทั้งหกด้าน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน  
โรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งกำหนดขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนออกเป็น  
หกด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน  
การบริหารการเงินและธุรการ การบริหารอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชน โดยครูใหญ่ได้แสดงออกให้ครูในโรงเรียนสังเกตเห็นได้ พฤติกรรมการบริหารงาน  
โรงเรียนนี้ สามารถวัดได้โดยให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารงาน  
โรงเรียนของครูใหญ่

ครูใหญ่ หมายถึง ครูใหญ่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีครู  
ประจำการตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป และปฏิบัติงานบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน

ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียน  
ของครูใหญ่ ความพึงพอใจของครูนี้สามารถวัดหรือประเมินได้จากครู โดยให้ตอบแบบสอบถาม  
วัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่

ครู หมายถึง ครูประจำการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีครูตั้งแต่  
ห้าคนขึ้นไป และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์  
ซึ่งมีครูประจำการตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป

เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ เป็นผลงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้มีการจำแนกหัวข้อเรื่องไว้ดังต่อไปนี้

ความหมายและขอบข่ายของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำและการแสดงกิริยา รวมทั้งท่าทีที่ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในการบริหารงานของเขา (พร ศรัททอง ส้มจิตร์ 2518 : 8) พฤติกรรมการบริหารในองค์การนั้นเกิดจากสิ่งแวดล้อมนานาประการ แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรม จะมุ่งศึกษาทางด้านตัวบุคคลเป็นสาระสำคัญ ซึ่งพฤติกรรมของเขากำเนิดมาจากภาวะต่าง ๆ ทางจิตใจ กับอิทธิพลสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นส่วนใหญ่ (ส้มปราชนีย์ จอมเทศ 2516 : 129) ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก ตลอดทั้งท่าทีที่ครูใหญ่ได้แสดงให้คณะครูในโรงเรียนสังเกตเห็นได้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งกิริยาอาการเหล่านั้น อาจจะเกิดขึ้นจากความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของเขาเอง หรือควมจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ซึ่งทางราชการ โรงเรียน หรือสังคมส่วนใหญ่มุ่งหมายให้ต้องกระทำ

พฤติกรรมของครูใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับผลงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี พาร์ติน (Partin. 1969 : 1373) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อผลงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ครูใหญ่เป็นผู้ริเริ่มในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงและนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้
2. ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้า
3. ครูใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนในการวางแผนจัดกิจกรรมและการ

การแสดงพฤติกรรมของครูใหญ่มักจะแสดงไปตามบทบาทหรือภาระหน้าที่ ซึ่งสถาบันหรือสังคมได้กำหนดหรือคาดหวังไว้ให้เขาปฏิบัติ วรพจน์ มุรพันธุ์ ได้ให้ความคิดเห็นว่า ครูใหญ่เป็นนักบริหารการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการบริหารดังนี้ คือ (วรพจน์ มุรพันธุ์ 2520 : 66)

1. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน
2. การปกครองและแนะแนวนักเรียน
3. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ อุปกรณ์การสอน

ต่าง ๆ

4. การบริหารที่เกี่ยวกับชุมชน
5. การศึกษาระบบบริหารงานโรงเรียน กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไว้อย่าง

ชัดเจน

6. การบริหารอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์
7. การบริหารธุรการและการเงินของโรงเรียน
8. การประเมินผลงานของโรงเรียน

สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1961 : 170) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องรับผิดชอบออกเป็นสี่ประการ คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานบริหารบุคลากรผู้สอนและไม่ใช่มุ่สอน
3. งานบริหารหลักสูตร
4. งานบริหารการเงิน
5. งานบริหารอาคารสถานที่
6. งานบริหารเกี่ยวกับนักเรียน
7. งานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

แคมป์เบล (Campbell. 1967 : 96 - 97) เห็นว่างานบริหารโรงเรียน

ซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบนั้น มีหกด้าน คือ

1. งานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน
2. งานด้านหลักสูตรและการสอน
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานบริหารอาคารสถานที่
6. งานการเงินและธุรการ

ดังนั้น จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วพอสรุปได้ว่า งานบริหารโรงเรียน ซึ่งครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบหรือแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารออกมาให้ปรากฏต่อผู้ร่วมงานมีหกด้าน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารกิจการนักเรียน
4. การบริหารการเงินและธุรการ
5. การบริหารอาคารสถานที่
6. การบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งความจริงผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่ทุกคน ควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูทางด้านวิชาการ เป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียน ในด้านวิชาการ และครูใหญ่ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน ตารางสอน อุปกรณ์การสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน และการสอนต่าง ๆ ตามสมควร

เช่น การสอนศิลปศึกษา การสอนพลศึกษา การสอนจริยศึกษา การสอนเพศศึกษา ตลอดทั้ง การสอบ การประเมินผลการเรียนด้วย (ภิญโญ สาร 2519 : 232 - 258)

วิจิตร วรุตบางกูร ได้ให้ความเห็นว่า งานบริหารวิชาการในโรงเรียนที่ครูใหญ่ จะต้องรับผิดชอบมีดังนี้ (วิจิตร วรุตบางกูร 2520 : 31)

1. วัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีบริหารทางวิชาการ
2. หลักสูตร และประมวลการสอน
3. ตารางสอน
4. อุปกรณ์การศึกษา
5. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
6. การจัดแบ่งหมู่ชั้นเรียน
7. การนิเทศการสอน
8. การจัดห้องสมุด
9. การวัดผลและประเมินผล

การบริหารงานวิชาการนี้ ครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบในเรื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และใช้วิธีการที่จะให้ได้ซึ่ง วัตถุประสงค์ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนวิธีการและแบบแผนในการที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

#### การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ การที่จะให้ได้บุคคลเข้าทำงานในองค์การ การกำหนด ตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนให้เหมาะสม และให้ได้งานที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จัดให้มีสวัสดิการ ให้มีกำลังใจในการทำงาน และเมื่อออกจากงานก็ให้มีบำเหน็จ หรือมีเงินทดแทนตามสมควร (บุญชนะ อรรถากร 2514 : 115)

การบริหารงานบุคคล มีความหมายพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผน ระเบียบ และวิธีดำเนินการ เกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน

เพื่อให้ได้มา ให้ได้ใช้ประโยชน์ ขณะเดียวกันก็จะต้องบำรุงรักษา และพัฒนาตัวบุคคลให้เกิด ความพอใจและความสุข ให้มีประสิทธิภาพ มีจำนวนเพียงพอที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน และให้พนักงานตามโอกาสที่เหมาะสม

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลนั้น มีผู้กำหนดไว้มากและต่างกันไป สัมพงษ์ เกษมสิน เสนอแนะว่า การบริหารงานบุคคลนั้นน่าจะประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้ (สัมพงษ์ เกษมสิน 2519 : 5 - 6)

1. การวางแผน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงิน: ตีอนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและมอบบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคคล
7. การสวัสดิประโยชน์ที่อื่น ๆ
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

วิศิธร วรุตบางกูร ได้สรุปและกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้  
(วิศิธร วรุตบางกูร 2520 : 45)

1. การจัดหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการตั้งแต่ การแสวงหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน
2. การจัดการบุคลากร (Personnel Management) เป็นการจัดการเพื่อให้บุคลากร ทำงานด้วยความพอใจ ได้แก่ การจัดวางตัวบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ การสวัสดิการ และความมั่นคง การสวัสดิการ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้ง การประเมินผลงานด้วย
3. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ได้แก่ การส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การงาน ความรู้ และทักษะในการทำงาน

4. การให้พ้นจากงาน (Withdrawal) ได้แก่ การตัดสินว่าผู้เรียนและการรักษา  
 ลุ่สภาพจิตของบุคคลากรให้พ้นจากหน้าที่ด้วยเหตุต่าง ๆ

#### การบริหารกิจการนักเรียน

การบริหารกิจการนักเรียน (Pupils Personnel Administration) หมายถึง  
 การบริหารและนิเทศบรรดากิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียน  
 การสอนในห้องเรียน เริ่มตั้งแต่การสำรวจนักเรียนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์บังคับ ตามพระราชบัญญัติ  
 ประถมศึกษา ที่เรียกว่าสามะโนนักเรียน การรับนักเรียนเข้าเรียน การลงทะเบียนเรียน  
 การแบ่งกลุ่มแบ่งชั้น กิจกรรมนอกหลักสูตรทั้งหลายที่นักเรียนจัดทำ ตลอดจนบริการเพื่อล่วลัดติการ  
 ที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน (ภิญโญ ล่าธร 2519 : 185)

สำหรับขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียน แคมป์เบล ได้แบ่งออกเป็นสี่หมวด  
 คือ การทำทะเบียนนักเรียนและการแบ่งกลุ่มนักเรียน การทำบัญชีนักเรียน การจัดบริการ  
 นักเรียน และการส่งเสริมกิจการนักเรียน (Campbell. 1967 : 149 - 154)

ส่วน เฟเบอร์ เห็นว่า งานบริหารกิจการนักเรียน มีงานที่จะต้องปฏิบัติอยู่เจ็ด  
 ประเภท คือ (Faber. 1970 : 213)

1. การสร้างและการรักษาทะเบียนบัญชีนักเรียน
2. การสร้างเครื่องมือวัดเพื่อปฐมนิเทศนักเรียน
3. การจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาหารือ
4. การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน
5. การตัดดูแลเครื่องใช้ประจำตัวนักเรียน
6. การวัดกระบวนการตรวจล่อความเจริญเติบโตทางร่างกายของนักเรียน
7. การจัดให้มีการปฏิบัติงานด้านความผิดปกติของนักเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร ได้กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียนนั้นประกอบด้วย

(วิจิตร วรุตบางกูร 2520 : 52 - 57)

1. การจัดทำสำมะโนนักเรียน ได้แก่ การสำรวจเด็กที่อยู่ในเกณฑ์บังคับให้เข้าเรียนตามกฎหมาย
2. การรับนักเรียนเข้าใหม่
3. การทำทะเบียนหรือทะเบียนนักเรียน สุ่มประจำปีขึ้น บัญชีเรียกชื่อ สุ่มรายงาน และหลักฐานสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับนักเรียน
4. การปกครองนักเรียน ได้แก่ การควบคุมดูแลให้นักเรียนรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน
5. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน ทั้งกิจกรรมในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

#### การบริหารการเงินและธุรการ

##### การเงิน

การบริหารการเงิน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การใช้จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงานและดูแลวัสดุอุปกรณ์การเงิน เพื่อให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยสนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนให้ใช้ประกอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (วิสิตร วรตบางกูร 2520 : 60 - 61)

การบริหารการเงินของโรงเรียน แบ่งออกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้สองประการ คือ

1. การเงินของโรงเรียน
2. การจัดทำงบประมาณ

1. งานเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน ได้แก่ การรับและเบิกจ่ายเงิน การทำบัญชีรับจ่าย การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนการควบคุม และการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน การจัดทำบัญชีของโรงเรียน

วิสิตร วรตบางกูร ได้แบ่งการเงินของโรงเรียนออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ สองประเภท คือ (วิสิตร วรตบางกูร 2520 : 63 - 64)

1. เงินจากงบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินที่รัฐจัดสรรให้ตามความจำเป็นในการดำเนินงานของโรงเรียน

2. เงินบำรุงการศึกษา เป็นเงินซึ่งทางโรงเรียนได้รับจากค่าบำรุง ค่าบริการต่าง ๆ และจากบุคคลที่บริจาคให้

2. การจัดทำงบประมาณ งานเกี่ยวกับงบประมาณ คือ การวางแผนงานของโครงการที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยเงินที่ได้จากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งรัฐได้จัดสรรให้เพื่อใช้ในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของรัฐเป็นปี ๆ ไป โครงการของโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับเงินงบประมาณนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อรัฐบาลจะได้ตัดจ่ายมาให้โรงเรียนในปีงบประมาณต่อไป (วิสิตร วรุตบางกูร 2520 : 65)

การจัดทำงบประมาณของโรงเรียน จัดทำไว้ทั้งเพื่อขออนุมัติเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินบำรุงการศึกษา โรงเรียนจำเป็นต้องทำในรูปงบประมาณประจำปีของโรงเรียน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการศึกษามากที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า หลักในการวางแผนและจัดทำงบประมาณในปัจจุบันนี้ ในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สหรัฐอเมริกา นิยมใช้ระบบ PPBS (Planning Programming Budgetting System) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2521 : 251)

#### งานธุรการ

งานธุรการ เป็นงานสำหรับบริการของสถาบันแต่ละแห่ง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปโดยราบรื่น งานนี้มีความสำคัญซึ่งทางโรงเรียนมักเอาใจใส่เป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องไม่หลงผิดยกเอางานธุรการเป็นงานหลัก โดยละเลยต่องานสำคัญอื่น ๆ

งานธุรการแบ่งได้เป็นเก้าแผนก คือ งานสารบรรณ การเงิน งบประมาณ ควบคุมวัสดุครุภัณฑ์ การระเบียบบัญชี การดูแลรักษาอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การรักษาความปลอดภัยของนักเรียน และงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลที่ไม่ทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ (พนัส หันนา คินทร 2513 : 248)

วิธีตร วรุตบางถูร ได้กำหนดขบข่ายของงานบริหารด้านธุรการไว้ดังต่อไปนี้  
(วิธีตร วรุตบางถูร 2520 : 61)

1. งานเกี่ยวกับธุรการโรงเรียน
2. งานเกี่ยวกับสารบรรณ
3. งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
4. งานเกี่ยวกับการเงิน
5. งานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลพัสดุและครุภัณฑ์
6. งานเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่
7. งานเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ

#### การบริหารอาคารสถานที่

การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน หมายถึง การรู้จักจัดหา รู้จักใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ผู้มย่น และการรู้จักส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ (ธีรวิทย์ ฤทธิเดช 2521 : 15) และอาคารสถานที่นั้นยังรวมถึงตัวอาคารสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ภายในโรงเรียนทั้งหมด หลักสำคัญในการบริหารอาคารสถานที่ คือ บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ การใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตลอดจนรู้จักตกแต่งบริเวณอาคารสถานที่ให้สวยงามกลมกลืนกัน (พนัส หันนาคินทร 2513 : 246 - 248)

ขบข่ายของการบริหารอาคารสถานที่ มีผู้กำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น ลุ่มิตร คุณานุกร ได้จำแนกออกเป็นสี่ด้านดังนี้ (ลุ่มิตร คุณานุกร 2519 : 101)

1. อาคารเรียน
2. ห้องเรียน
3. อาคารประกอบและอาคารพิเศษต่าง ๆ
4. บริเวณโรงเรียน

เอลส์بری ได้กล่าวถึงงานบริหารอาคารสถานที่ในหน้าที่ของครูใหญ่ไว้ 15 ประการ ดังนี้ (Elsbry and others. 1967 : 349 - 368)

1. การสร้างและการจัดหาอาคารเพิ่มเติม
2. การปรับปรุงซ่อมแซมตามวาระ
3. การใช้สภภายในห้องเรียน
4. การเลือกเครื่องใช้และเครื่องตกแต่งต่าง ๆ
5. การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่
6. การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะอนามัย
7. การฉีดที่เข็ดมือและการทำความสะอาด
8. การเดินตรวจอาคารสถานที่เป็นระยะ ๆ
9. การฉีดให้ม้ห้องเก็บของสัมภาระและอุปกรณ์
10. การฉีดและดูแลห้องเรียน
11. การจัดทำกระดานดำ
12. การตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ต่าง ๆ
13. การดูแลพื้นอาคาร
14. การระบายอากาศ
15. การดูแลสนามและบริเวณโรงเรียน

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าว พอสรุปขอบข่ายของการบริหารอาคารสถานที่ได้ดังนี้

1. ทำเลที่ตั้งโรงเรียน
2. การแบ่งส่วนและการวางแผนผังโรงเรียน
3. เนื้อที่บริเวณโรงเรียน
4. อาคารเรียน
5. การจัดห้องเรียน
6. การจัดห้องพิเศษต่าง ๆ

7. อาคารประกอบ
8. การสั้ดห้องน้ำห้องสั้วม
9. การสั้ดสภาพแวดล้อมในโรง เรเรียน
10. การดูแลรักษาอาคารสถานที่บริเวณโรง เรเรียน

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง โรง เรเรียนกับชุมชน

การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรง เรเรียนกับชุมชน มีผู้ให้ความหมายไว้มาก  
 ประจวบ ต่อตระกูล ได้สรุปความหมายไว้ดังนี้ (ประจวบ ต่อตระกูล 2519 : 5)

การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรง เรเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการ  
 ในการวางแผนการควบคุมการประล่านงาน การสั้ดบุคลากร การเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน  
 การร่วมกันพัฒนาชุมชน และการพัฒนาโรง เรเรียน เป็นต้น

การที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรง เรเรียนกับชุมชน มีผู้เสนอแนะแนวทางปฏิบัติ  
 ไว้มาก วิสิตร วรุตบางถูร และ นาฎเจสสิยว สุมาวงศ์ มีความเห็นสอดคล้องกัน  
 พอสรุปได้ดังนี้ (วิสิตร วรุตบางถูร 2520 : 70 - 71 และ นาฎเจสสิยว สุมาวงศ์  
 2517 : 20 - 23)

1. สั้ดตั้ง คณะกรรมการการศึกษาของ โรง เรเรียน
2. บริการอาคารสถานที่ให้ประชาชนมาใช้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้เต็มที่
3. สั้ดหลักสูตรของ โรง เรเรียนให้สัมพันธ์กับความต้อการของชุมชน
4. ใช้วิธีการ อุปกรณั และสื่อสารมวลชนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สั้ดกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

เมื่อพิจารณาแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าว พอจะกำหนดขอบข่ายของการบริหารความ  
 สัมพันธ์ระหว่าง โรง เรเรียนกับชุมชน ได้ดังนี้

1. สั้รวจความต้อการของชุมชน และสั้ดหลักสูตรการ เรเรียนการสอนในโรง เรเรียน  
 ให้สอดคล้องกับความต้อการของชุมชนให้มากที่สุด

2. จัดตั้งกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาในการบริหารงาน เช่น กรรมการ การศึกษา กรรมการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3. จัดตั้งสมาคมต่าง ๆ เช่น สมาคมครูผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า และมูลนิธิ ช่วยเหลือการศึกษา เป็นต้น

4. สัตราการพบปะกับประชาชน เช่น สัทธิให้ครูและกรรมการการศึกษาประชุม ร่วมกัน ครูและประชาชนประชุมร่วมกัน เพื่อชี้แจงนโยบายและผลงานต่าง ๆ โดยเฉพาะก่อน วันเปิดเรียนของปีการศึกษาใหม่ หรือสัทธิให้ครูไปเยี่ยมเยียนนักเรียน ผู้ปกครองถึงบ้าน และ ไปร่วมประชุมในวันประชุมของผู้ปกครองท้องถิ่น หรืองานเทศกาลต่าง ๆ

5. สัทธิกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งกิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมของชุมชน

6. สัทธิการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นในโรงเรียน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ หรือสายอาชีพก็ได้

7. สัทธิตั้งกลุ่มหรือชมรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มอาชีพ ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี และการบันเทิงอื่น ๆ

8. ให้บริการอาคารสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสัทธิทำกิจกรรมของชุมชน

9. การประพฤติปฏิบัติตัวของครูใหญ่และคณะครูให้เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของชุมชน

#### การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริง คือ การบริหารที่ "ได้ทั้งงานได้ทั้งน้ำใจคน" เป็นการบริหารที่ทำให้ได้ผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย และทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2520 : 190) การที่จะได้น้ำใจคน จำเป็นจะต้องทำให้ทุกคนมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเต็มตามความสามารถ ให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างหนึ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 2) ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหาหนทางปรับปรุง

สัมรรถภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้นสำหรับคนที่จะทำ คือ ให้มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น สำหรับตอบสนองความสำเร็จ ความพึงพอใจ และชีวิตอยู่ฐานะมากขึ้น ให้งานมีลักษณะท้าทายยิ่งขึ้น ชวนให้รับผิดชอบมากขึ้น และเพื่อให้โอกาสเขามีทางเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (รงชัย สันติวงศ์ 2519 : 489 อ้างอิงมาจาก Paul. 1969 : 61) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ สิ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้มีขึ้นกับผู้ร่วมงานของตน

ความพึงพอใจ หมายถึง การลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น (Morse. 1953 : 27) ฟรอม (Vroom) กล่าวว่า ทัศนคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญทางอุตสาหกรรม ทั้งสามคำนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน การที่คนมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ ไม่พึงพอใจต่องานนั่นเอง (Pasuwan. 1972 : 11)

ทรงศักดิ์ ศรีกาพิสินธุ์ ได้สรุปปัจจัยหรือสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ทรงศักดิ์ ศรีกาพิสินธุ์ 2519 : 2 - 3)

1. การสักระบบองค์การ ในด้านนี้ เฮก (Hage) ได้วิจัยพบว่า

- 1.1 ระบบบริหารที่รวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ
- 1.2 ผู้ที่มีคุณวุฒิและมีความสามารถมาก ความพึงพอใจจะสูง
- 1.3 การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีการมาก ความพึงพอใจจะต่ำ
- 1.4 ถ้ามีการแบ่งชั้นลำดับมาก ความพึงพอใจจะต่ำ

2. การบริหารงานทั่วไป ด้านนี้ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการวิจัย

พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ เอง ส่วนสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ จะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ นัก

ทั้งนี้ เพราะสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะไม่ใช่ชนิดเดียวกันกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

3. ด้านที่เกี่ยวกับจิตวิทยาโดยเฉพาะ ด้านนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งได้พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need of Achievement) โดยให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำให้สำเร็จแล้ว ก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารหรือครูใหญ่ ไม่ว่าจะในด้านเกี่ยวกับการจัดระบบองค์การ หรือด้านเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป เป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ครูได้ หากครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของครูใหญ่ ก็จะสามารปฏิบัติหน้าที่ของเขาอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องนี้ ผู้บริหารหรือครูใหญ่ จะต้องใช้หลักการบริหารที่ดี มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งการงานของตน สามารถปฏิบัติภาระกิจให้ครบถ้วนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการจูงใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน ให้เขาเกิดความพึงพอใจ และการที่จะสนองความต้องการของผู้ร่วมงานนั้น มีสองวิธี คือ (ทรงศักดิ์ ศรีกาพิสินธุ์ 2519 : 2 - 3)

1. กำหนดงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของผู้ปฏิบัติ จะทำให้เขามีความมานะพยายาม และในที่สุดก็จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ หรือมีสัมฤทธิ์ผลขึ้นมา ผู้บริหารควรยอมรับผลงานอันนั้น แม้จะเป็นผลงานที่ไม่ดี แต่นั่นก็ควรยอมรับว่าเขาได้ใช้ความมานะพยายามทำขึ้นจนสำเร็จ จึงควรให้คำชมเชยตามสมควร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ทั้งหกท่าน

ผลการวิจัยของ สัมคร หนูไพโรจน์ (สัมคร หนูไพโรจน์ 2518 : 205 - 206) และ รังษี มหาจันทร์ (รังษี มหาจันทร์ 2518 : 130 - 136) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และการบริหารวิชาการอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนงานด้านกิจการนักเรียน บริหารบุคคล และการเงิน จุรการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และค่อนข้างน้อย ตามลำดับ

ลู่วิช แก้วเกษ (ลู่วิช แก้วเกษ 2518 : 66) และ ดาวเรือง รัตนิณ (ดาวเรือง รัตนิณ 2518 : 160) ได้ศึกษางานบริหารการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ที่ปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำหรือน้อย ส่วนงานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล กิจการนักเรียน การเงิน จุรการ และการบริหาร อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และได้ผลดีพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจริม เข้มชัย (เจริญม เข้มชัย 2519 : 88) และ วิชัย ฤกษ์สำราญ (วิชัย ฤกษ์สำราญ 2521 : 133) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมบริหารของครูใหญ่ ด้านบริหารบุคคล จุรการ และการเงิน วิชาการอยู่ในระดับสูง และได้ผลดีพอสมควร ส่วนกิจการนักเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และต่ำมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

เกี่ยวกับความพึงพอใจ

วอลัค เคอร์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน และสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ถ้าจะให้ เกิดความพอใจในงาน จะต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ช้อเลี้ยง เงิน และสวัสดิการ

2. สภาพการทำงานที่ดี มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมพึงพอใจด้วย แต่ไม่ทำให้งาน  
ดีเด่นได้
3. ความลุ่มลาจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
4. หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ
5. ความเกี่ยวข้องกับผลผลิตอย่างใกล้ชิด เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความ  
พึงพอใจ (Walker. 1966 : 99)

ฮัทชิสัน ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่น และการบริหาร เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด (Hutchison. 1971 : 4289-A)

โปก (Pogue) ได้ศึกษาสถานภาพของครูในโรงเรียนสาธิต พบว่า การได้เข้ามีส่วนรวมออกความคิดเห็นในการบริหารงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในงานมากขึ้น เพราะจะทำให้ครู มีกำลังใจทำงานอย่างจริงจังยิ่งขึ้น (Pogue. 1954 : 158 - 178) ส่วน มอร์เฟท ได้สรุปว่า หากครูใหญ่เป็นผู้มีความสามารถ และมีทักษะความเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า หากงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย (Morphet and others. 1967 : 67)

เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

เฮียน แลงหนุ่ม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา กับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (เฮียน แลงหนุ่ม 2518 : 40)

วิญญู มณีจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ก่อนผู้นั้นจะมา เป็นครู แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และเป็นผลผลิตอย่างหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการนำและดำเนินการของครูใหญ่ที่แสดงพฤติกรรมออกมา (วิญญู มณีจันทร์ 2520 : 2)

สะอาด แสงรัตน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจของครู (สะอาด แสงรัตน์ 2520 : 67 - 68) ผลการวิจัยชี้ชัดแย้งกับความเห็นของ เชียน แสงหนุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นไปตามหลักของเวลส์ที่ว่า ความพึงพอใจของครู เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ก็ได้ (Wales. 1971 : 2385-A)

สำหรับในต่างประเทศ เพอร์ริงตัน ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียน และพบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันนั้น สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ความสามารถในการทำงานต่างกันไปด้วย เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพบว่า การทำงานของครูใหญ่ มีผลต่อการทำงานของครู กล่าวคือ ครูมีความพึงพอใจในครูใหญ่ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครูใหญ่มีความเข้าใจในทัศนะของครูเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจในการทำงานของโรงเรียนได้ (Perrington. 1967 : 87-A) ส่วน ฮอปกูด ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะการบริหารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (Hobgood. 1971 : 153-A) ซึ่งสอดคล้องกับ ทูรอป ที่ได้วิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Troop. 1972 : 4313-A)

จาคอบสัน ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติ และทำกิจของครูใหญ่ ที่แสดงต่อครูอย่างมีประสิทธิภาพ (Jacobson. 1964 : 92)

ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ที่แสดงออกมา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อยได้ พฤติกรรมของครูใหญ่จึง เป็นสิ่งที่น่าศึกษาและควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ หน้าที่อยู่เสมอ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ ตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป  
และโรงเรียนเหล่านั้นมีครูประจำการทำการสอนตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป

#### เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เลือกอำเภอตัวอย่างมาร้อยละ 50 ของจำนวนอำเภอทั้งหมดในจังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย ได้อำเภอกลุ่มตัวอย่างจำนวนสี่อำเภอ จากจำนวนอำเภอ 11 อำเภอ  
กับสองกิ่งอำเภอ
2. เลือกโรงเรียนตัวอย่างมาร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีครู  
ตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปในแต่ละอำเภอ โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 72 โรงเรียน  
(ตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวนอำเภอและโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (เฉพาะโรงเรียนที่มีตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป)

เลขที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด	จำนวน โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองกาฬสินธุ์	64	18
2	ร่องคำ	6	2
3	ยางตลาด	42	13
4	หนองกุงศรี	26	7
5	สหัสขันธ์	23	7
6	เขาวง	29	9
7	กุฉินารายณ์	48	16
	รวม	238	72

3. เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมาร้อยละ 50 ของจำนวนครูในโรงเรียนนั้น ๆ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 383 คน (ตาราง 2)

ตาราง 2 แสดงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนครู

เลขที่	อำเภอ/โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์		
1	ด่านแต้ราษฎร์รังสรรค์	7	3
2	ขมิ้นราษฎร์รังสรรค์	7	3

## ตาราง 2 (ต่อ)

เลขที่	อำเภอ/โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
3	บ้านนาดสง คราหะห์	9	5
4	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	8	4
5	บ้านดอนสนวน	9	5
6	หนองบัวราชภูรินิคม	10	5
7	บ้านคำโพน	6	3
8	ท่าไคร้สามัคคี	7	3
9	บ้านโคกกกลาง	7	3
10	ค่ายลูกเสือนิคมสำปาว	5	3
11	โคกดอนวิทยานุกูล	6	3
12	บึงวิชัยสง คราหะห์	12	6
13	ปลาเค้าวิทยาคาร	14	7
14	หนองสูง วิทยาคม	15	7
15	เตาไทรราชภูริผดุง	12	6
16	วัดชัยสุนทร	12	6
17	ดงสว่าง วิทยายน	25	12
18	โพนทอง วิทยาคม	23	12
	<u>กิ่งอำเภอร่องคำ</u>		
19	เหล่าอ้อยบำรุง วิทย์	9	4
20	นาเรียง วิทยาคม	17	8

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	อำเภอ/โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
	<u>อำเภอปางศิลาทอง</u>		
21	ดอนมุง วิทยายน	10	5
22	บ้านโคกสี	7	3
23	ยางคำวิทยา	6	3
24	คำแมดวิทยา	6	3
25	โพนสิมอนุเคราะห์	8	4
26	อุ้มเม่า วิทยา	9	5
27	หนองวางฮี	12	6
28	โนนสูง วิทยา	20	10
29	นาถุง วิทยา เสริม	17	8
30	ดงบัง วิทยา	17	8
31	บ้านสำ วิทยา สรรพ์	11	5
32	หนองวางบ่อแก้ว	11	5
33	ห้วยนา คำสำ รุญศิลป์	28	14
	<u>อำเภอหนองสูง</u>		
34	หนองบัวตุรุ ฐรัฐประชา สรรพ์	10	5
35	หนองแฮ วิทยา	9	4
36	คำไฮ วิทยา	5	3
37	ไผ่ยงค์ เรืองเวทย์	5	2
38	ท่อนสังข์ วิทยา	5	2

ตาราง 2 (ต่อ)

เลขที่	อำเภอ/โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
39	สว่างศรีมงคล	5	2
40	หนองสูงศรีวิทยาคม	17	8
	<u>อำเภอสหัสขันธ์</u>		
41	นิคมสำป่าวิทยา	5	2
42	บ้านนาสีนวล	7	3
43	บ้านคำเขียงหิน	5	2
44	สิงห์สะอาด	6	3
45	ถ้าปลาวิทยายน	11	5
46	โคกก่องวิทยา	13	6
47	สหัสขันธ์วิทยาคม	25	12
	<u>อำเภอเขาวง</u>		
48	บ้านจาน	7	3
49	โนนคำลา	7	3
50	กุดกอก	6	3
51	นาสีนวล	5	2
52	หนองแสงถวิลราษฎร์	11	5
53	บ้านดงหมู	10	5
54	บ้านโพนนาดี	16	8
55	บ้านขาค	18	9
56	กุดสิมวิทยาสาร	29	14

ตาราง 2 (ต่อ)

เลขที่	อำเภอ/โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
	<u>อำเภออุหินารายณ์</u>		
57	บ้านดอนอุ่มไร่	8	4
58	บ้านลูขเจริญ	6	3
59	นิคมอุหินารายณ์หมู่ที่ 6	8	4
60	มะนาววิทยา เสริม	5	2
61	บ้านนาเหนือ	6	3
62	คำกิ่งราษฎร์สังเคราะห์	6	3
63	นาโกศคำราษฎร์อุปถัมภ์	9	4
64	เหล่าสี่แก้ว	10	5
65	นิคมอุหินารายณ์ หมู่ที่ 2	10	5
66	บึงคล้าวิทยาคม มิตรภาพที่ 194	12	6
67	คำหมอนผดุงเวชย์	12	6
68	เหล่าใหญ่วนาสถิตผดุงเวชย์	13	6
69	หนองฮีบตรไพรเวชย์	17	8
70	หนองหูลิงเจริญเวชย์	11	5
71	บ้านห้วยผึ้ง	22	11
72	ไค้ปูนวิทยาพนม	21	10
	รวม	795	383

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น "แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่กับความพึงพอใจของครู" โดยสอบถามตามทัศนะของครู จากการที่ครูได้สังเกตพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ทั้งหกด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 60 ข้อ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการแก้ไขตัดแปลงมาจาก

1. แบบสอบถามการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ ของ รุ่ง แก้วแดง (Kaewdang. 1977 : 186 - 203)
2. แบบสอบถามเรื่องงานบริหารการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา ของ เฉลิม แหม่มชัย (เฉลิม แหม่มชัย 2519 : ภาคผนวก)
3. แบบสอบถามพฤติกรรมทางการบริหารของ วีระชัย บุรณโชติ (วีระชัย บุรณโชติ 2521 : ภาคผนวก)

แบบสอบถามนี้ เมื่อผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วได้นำไปเล่นออกคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับครูกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสามเด็ล จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2522 จำนวนโรงเรียนที่ทดสอบเส็ดโรงเรียน ครูผู้ตอบแบบสอบถาม 60 คน แล้วจึงนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูงมาก สามารถใช้เป็นเครื่องมือได้

ตัวอย่าง แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่กับความพึงพอใจของครู

ข้อที่	รายการ	พฤติกรรมการบริหาร					ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ครูใหญ่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ไปส่ง เกต วิธีการสอนของ เพื่อนครูภายในโรงเรียน หรือโรงเรียนอื่น										
(00)	ครูใหญ่ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับวิธีการและ เทคนิคการสอนแก่ข้าพเจ้าและเพื่อนครู อื่น ๆ										

เกณฑ์การให้คะแนน ให้คะแนนตามน้ำหนักของพฤติกรรมการบริหาร หรือการปฏิบัติงาน  
ของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครู คือ

มากที่สุด หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูงมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง  
ร้อยละ 81 - 100 ให้ 5 คะแนน

มาก หมายถึง การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจสูง ตั้งแต่ 61 - 80  
ให้ 4 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ปานกลาง ตั้งแต่ 41 - 60  
ให้ 3 คะแนน

น้อย หมายถึง การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ต่ำ ตั้งแต่ 21 - 40  
ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ต่ำมาก ตั้งแต่ 0 - 20  
ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ เพื่อแยกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ของ เบสท์ (Best. 1963 : 158 - 159) ซึ่งมีดังนี้

เกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ

3.6668 - 5.0000 สูง

2.3334 - 3.6667 ปานกลาง

1.0000 - 2.3333 ต่ำ

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของงานแต่ละด้าน (รวม 10 ข้อ)

36.6680 - 50.0000 สูง

23.3340 - 36.6679 ปานกลาง

10.0000 - 23.3339 ต่ำ

เกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยของงานรวมทุกด้าน (60 ข้อ)

220.0080 - 300.0000 สูง

140.0040 - 220.0079 ปานกลาง

60.0000 - 140.0039 ต่ำ

139.9980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือส่งตัวจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครู โรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อได้รับอนุญาต และผู้ว่าราชการจังหวัด ออกหนังสือถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถาม ไปสอบถามตามโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 72 โรงเรียน เมื่อวันที่ 15 - 25 สิงหาคม 2522 และได้นัดหมายให้โรงเรียนต่าง ๆ รวบรวมแบบสอบถาม ส่งไปยังหมวดการศึกษาของอำเภอในวันที่ 1 - 5 กันยายน 2522 และผู้วิจัยไปรับ

แบบสอบถามที่หมวดการศึกษาของ ฮ่า เกอด้วยตนเอง ตามเวลาดังกล่าว

### การคัดกระทำกับข้อมูล

แบบสอบถามที่นำไปสอบถามครู โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 ชุด ได้รับกลับคืน 378 ชุด รับกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 98.70 แบบสอบถามที่รับคืนปรากฏว่า เป็นคำตอบที่ไม่สมบูรณ์ เก่าชุด ที่เหลือเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 369 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.62 ของจำนวนที่ได้รับคืน

ผู้วิจัยได้นำแบบคำตอบทั้ง 369 ชุด มาให้คะแนนตามเกณฑ์ คือ

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การให้คะแนน แยกเป็นหกด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารการเงินและธุรการ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และคะแนนรวมทั้งหกด้าน แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู ต่อจากนั้น ได้วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของแต่ละโรงเรียน เพื่อแยกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ เพื่อนำไปทดสอบหาค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูต่อไป

### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน

##### 1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

## 1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

## 2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ใช้ t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

(Ferguson. 1971 : 152)

## 3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Ferguson. 1971 : 102)

## 4. ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$t = r \cdot \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Lordahl. 1967 : 284})$$

## 5. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2}$$

(Magnusson. 1966 : 116)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นตอน ๆ และได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านวิชาการบริหารบุคคล กิจการนักเรียน การเงินและธุรการ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน พฤติกรรมการบริหารรวมทั้งหกด้าน และความพึงพอใจของครู

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมพันธระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ กับความพึงพอใจของครู และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรม การบริหารงานของครูใหญ่ทั้งหกด้าน กับความพึงพอใจของครู

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครู แยกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มี พฤติกรรมการบริหารงานตามกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ทั้งหกด้าน และพฤติกรรมรวม กับความพึงพอใจของครู

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้ง 72 โรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ทั้งหกด้าน กับความพึงพอใจของครู ดังนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ของพฤติกรรม  
การบริหารงานของ ครูใหญ่หกด้าน กับความพึงพอใจของครูทุกโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน โรงเรียน	N	$\bar{X}$	S.D.	S <sup>2</sup>
1. พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่					
ด้านวิชาการ	72	369	33.8862	7.5346	56.7696
ด้านบริหารบุคคล	72	369	38.9295	7.5946	59.2070
กิจการนักเรียน	72	369	38.5528	6.7709	45.8457
การเงิน รุรการ	72	369	38.6090	7.6186	58.0430
อาคารสถานที่	72	369	36.4417	7.0002	49.0027
ความสัมพันธ์กับชุมชน	72	369	34.4472	8.2492	68.0495
พฤติกรรมรวมทุกด้าน	72	369	220.8780	40.0830	1606.6508
2. ความพึงพอใจของครู	72	369	219.4011	43.0053	1849.4583

ข้อมูลในตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานบริหารของครูใหญ่ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 23.3340 - 36.6679 คือ 33.8862, 36.4417 และ 34.4472 ตามลำดับ ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่าครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่สูงกว่า ถัดไปเป็นความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ส่วนการปฏิบัติงานบริหารของครูใหญ่ด้านบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน และการเงิน  
ธุรการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 36.6680 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งหมายความว่า ครูใหญ่ได้แสดง  
พฤติกรรมการบริหารในสามด้านนี้อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมบริหารงานของครูใหญ่โดยรวมทั้งหมดกันแล้ว ปรากฏว่า ครูใหญ่  
ได้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 220.8780 สูงกว่า 220.0080 ซึ่ง  
เป็นเกณฑ์ที่กำหนดไว้เล็กน้อย

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ โดยรวม  
ทั้งหมดกัน ปรากฏว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 219.4011

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบริหารงานของครูใหญ่ กับความพึงพอใจของครู

จากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบริหารงานของครูใหญ่  
ด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงินธุรการ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์  
กับชุมชน และพฤติกรรมบริหารรวมทั้งหมดกัน กับความพึงพอใจของครูแล้ว ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่หกด้าน  
กับความพึงพอใจของครู

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	$S^2$	r
การบริหารวิชาการ	369	33.8862	56.7696	.8510**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
การบริหารงานบุคคล	369	38.9295	59.2070	.8669**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
การบริหารกิจการนักเรียน	369	38.5528	45.8457	.8492**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
การเงิน ธุรการ	369	38.6090	58.0430	.8490**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
อาคารสถานที่	369	36.4417	49.0027	.8206**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
ความสัมพันธ์กับชุมชน	369	34.4472	68.0495	.8374**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	
พฤติกรรมบริหารรวมหกด้าน	369	220.8780	1606.6508	.9472**
ความพึงพอใจของครู	369	219.4011	1849.4583	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 แสดงว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านวิชาการกับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8510 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับ

### สัมมนิตฐานข้อ 1.1

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านบริหารงานบุคคล กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8669 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.2

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านกิจการนักเรียน กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8492 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.3

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านการเงินธุรการ กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8490 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.4

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านอาคารสถานที่ กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8206 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.5

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .8374 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.6

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบริหารงานของครูใหญ่รวมทั้งหกด้าน กับความพึงพอใจของครู มีค่าเท่ากับ .9472 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลที่ได้ตรงกับสัมมนิตฐานข้อ 1.7

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครู แยกเป็นกลุ่มลุ่ม ปานกลาง และต่ำ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้ง 72 โรงเรียน สามารถแยกพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครูออกได้เป็นสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มลุ่ม และปานกลาง (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก) ตามตาราง 5

ตาราง 5 พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครูแยกเป็นกลุ่มสูง และ ปานกลาง

ตัวแปร	จำนวน โรงเรียน	พฤติกรรมการบริหารงานของ ครูใหญ่			ความพึงพอใจของครู		
		N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
กลุ่มสูง	40	195	242.6256	27.6088	195	242.0769	28.6621
กลุ่มปานกลาง	32	174	196.5000	37.9407	174	193.9885	42.2345

จากตาราง 5 แสดงว่า โรงเรียนที่ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีอยู่ 40 โรงเรียน มีครูกลุ่มตัวอย่าง 195 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ เท่ากับ 242.6256 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 27.6088 ค่าความเฉลี่ยความพึงพอใจของครูเท่ากับ 242.0769 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 28.6621

โรงเรียนที่ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 32 โรงเรียน มีครูกลุ่มตัวอย่าง 174 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ เท่ากับ 196.5000 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 37.9407 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครู เท่ากับ 193.9885 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 42.2345

ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงาน  
กลุ่มสูงและกลุ่มปานกลาง

จากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานในกลุ่มสูง และกลุ่มปานกลาง ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 6 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูในกลุ่มสูงกับ  
กลุ่มปานกลาง

ระดับความพึงพอใจ	N	$\bar{X}$	$S^2$	t
กลุ่มความพึงพอใจสูง	195	242.0769	821.5160	12.8989**
กลุ่มความพึงพอใจปานกลาง	174	193.9885	1783.7529	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานสูง แตกต่างจากความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลที่ได้นี้ตรงกับสมมติฐานข้อ 2

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### ความมุ่งหมาย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ รวมหกด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงิน ธุรการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของครู และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่แต่ละด้าน และรวมทั้งหกด้านกับความพึงพอใจของครู นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 7 อำเภอ รวม 72 โรงเรียน จำนวนครู 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ กับความพึงพอใจของครู โดยสอบถามที่ทัศนะของครู ซึ่งได้สังเกตพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ทั้งหกด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 60 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จำแนกออกเป็นสี่ตอนด้วยกัน คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่อันวิชาการ การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงิน ธุรการ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และรวมทั้งหกด้านกับความพึงพอใจของครู

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่แต่ละด้าน และรวมทุกด้าน กับความพึงพอใจของครู

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่รวมทุกด้าน กับความพึงพอใจของครูแต่ละโรงเรียน เพื่อจำแนกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานกลุ่มสูงและกลุ่มปานกลาง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ โดยรวมทั้งหกด้านอยู่ในเกณฑ์สูงหรือมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงินและธุรการ อยู่ในเกณฑ์สูงหรือมาก ส่วนด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ระดับความพึงพอใจของครูต่องานบริหารโรงเรียนโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่แต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้าน กับความพึงพอใจของครู พบว่า ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงินธุรการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของครูใหญ่โดยรวมทุกด้านกับความพึงพอใจของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

3. ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่รวมทุกด้านกับความพึงพอใจของครูในแต่ละโรงเรียนจำแนกเป็นกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 72 โรงเรียน ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในกลุ่มสูงมีจำนวน 40 โรงเรียน ครูกลุ่มตัวอย่าง 195 คน และครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน

อยู่ในกลุ่มปานกลาง มีจำนวน 32 โรงเรียน ครูกลุ่มตัวอย่าง 174 คน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในกลุ่มสูงและกลุ่มปานกลาง พบว่า ครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานกลุ่มสูงมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานกลุ่มปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การอภิปรายผล

1. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูงหรือมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีพฤติกรรมกรรมการบริหารเพียงสามด้านเท่านั้นที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ การบริหารงานบุคคล กิจกรรมนักเรียน และการเงินธุรการ ส่วนอีกสามด้าน คือ ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.1 การที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูงนั้น อาจเนื่องมาจากครูใหญ่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการบริหารบ้างแล้ว เช่น ได้มีการศึกษาการงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพิ่มขึ้น ครูใหญ่อีกจำนวนหนึ่งมีโอกาสศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม โดยเป็นนิสิตภาคสมัครใจ เพราะท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ทำให้ครูใหญ่เหล่านั้นได้เพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และอีกประการหนึ่ง การบรรจุแต่งตั้งครูใหญ่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ คงมีการพิจารณาก่อนกรองจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นอย่างดี การคัดเลือกและสรรหาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง คงใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ดังนั้น การบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่จึงมีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านปรากฏว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล การเงินธุรการ และกิจกรรมนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงหรือมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิทย์ แก้วเกษ (สุวิทย์ แก้วเกษ 2518 : 66)

ดาวเรือง รัตติน (ดาวเรือง รัตติน 2518 : 160) และ วิชัย ฤกษ์สำราญ (วิชัย ฤกษ์สำราญ 2521 : 133) ซึ่งพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล การเงินธุรการ และกิจการนักเรียนอยู่ในเกณฑ์มากหรือสูง และได้ผลดีพอสมควร การวิจัยปรากฏผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ครูใหญ่ส่วนมากมีความรู้สึกว่าตนกับคณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะญาติพี่น้องหรือพ้องกับลูกมากกว่า ที่จะอยู่ในฐานะ เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรักใคร่สนิทสนมเป็นกันเอง ทั้งการทำงานราชการและงานส่วนตัว และตามความเป็นจริง สภาพแวดล้อม ขนบประเพณีของท้องถิ่นก็อยู่ในบรรยากาศเช่นนั้น คือ อยู่กันด้วยจิตใจไม่สัมพันธ์ต่อกันและกัน เมื่อเป็นเช่นนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงพยายามรักษาหัวใจของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารงานบุคคลของครูใหญ่จึงได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ การสวดบุคคลเข้าทำงานมักเป็นไปตามความถนัด ความเหมาะสม และความพึงพอใจของครู การพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ครูเข้าอบรม ประชุมสัมมนา ให้โอกาสศึกษาต่อ และให้ไปดูงานที่อื่นเหล่านี้ ครูใหญ่จึงได้ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ การคัดเลือกบุคลากร การให้ความช่วยเหลือกัน ทางส่วนตัวมีมากขึ้น เป็นการบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการทำงานดีขึ้น แม้ครูที่พ้นจากราชการไปแล้ว ทางโรงเรียนยังให้ความสำคัญ เช่น แต่งตั้งให้เป็นกรรมการศึกษา หรือที่ปรึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่เสมอ จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูใหญ่ด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในเกณฑ์สูง ดังกล่าวแล้ว

1.2.2 การที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานด้านการเงินและธุรการ อยู่ในเกณฑ์สูง อาจเนื่องมาจากว่า งานธุรการเป็นงานบริการ มีการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย มีผลให้เกิดผลดีผลเสียกับผู้เกี่ยวข้อง เห็นได้ชัดเจนและค่อนข้างจะรวดเร็ว ครูใหญ่จึงเห็นงานด้านนี้มีความสำคัญ จึงเอาใจใส่กับงานธุรการมากเป็นพิเศษ อีกประการหนึ่ง ครูใหญ่ส่วนมากได้ปฏิบัติงานโรงเรียนมานาน มีความรู้ความชำนาญงานธุรการมาแล้ว จึงมักเอาใจใส่ในงานที่ตนถนัดมากกว่างานอื่น ทั้งงานนี้ครูใหญ่ทำอยู่เป็นประจำตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานระดับเหนือกำหนดไว้ หรือสั่งการไปเป็นระยะ ข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงไม่ค่อยมีมากนัก

สำหรับงานการเงิน ครูใหญ่ส่วนมากเห็นว่ามีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง เพราะ เป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ของการบริหาร ขาดเงินงานย่อมตำเนินการยาก ครูใหญ่จึงเอาใจใส่งาน การเงินอย่างดี และได้ผลดีพอสมควร จะเห็นได้ว่า โรงเรียนต่าง ๆ มีการจัดหาเงินเพื่อ บำรุงการศึกษา สักซื้อวัสดุอุปกรณ์ มอบให้โรงเรียน มีการเสียดสละในระหว่างครูด้วยกัน ของรับบริจาคจากบริษัท ห้างร้าน ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน มีการจัดงานการกุศลด้วย วิธีต่าง ๆ เป็นต้น การจัดระเบียบการเงินของโรงเรียน มีการตรวจสอบ การควบคุมบัญชี โดยคณะกรรมการของโรงเรียนอยู่เป็นประจำ งานการเงินจึงดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนการเงินที่มาจากงบประมาณแผ่นดิน เช่น หมวดเงินเดือน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และค่ารักษาพยาบาล โรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเดือน มีหลักฐานการจัดทำบัญชีเรียบร้อย จึงไม่ค่อยมีปัญหา ดังนั้น งานการเงินธุรการของโรงเรียน จึงดำเนินไปด้วยดีและอยู่ในเกณฑ์สูง

1.2.3 งานด้านกิจการนักเรียนที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง อาจเนื่อง จากว่า งานทะเบียนบัญชีของนักเรียน ในปีหนึ่ง ๆ แต่ละโรงเรียนมีการตรวจสอบ ค้นหาหลักฐาน การรับและจำหน่ายนักเรียนอยู่เป็นประจำ งานจึงค่อนข้างเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ งานทางด้าน กิจกรรมนักเรียน ทุกโรงเรียนมุ่งส่งเสริมการสัติให้มากขึ้น เช่น การสัตินิทรรศการ แสดง ละคร การอภิปรายปัญหา การศึกษานอกสถานที่ การกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การสัติบริการ นักเรียน เป็นต้น เนื่องจากงานเหล่านี้ นอกจากผลงานจะประสัทธิชัยดีแล้ว ยังเป็นการ สันับสนุนชื่อเสียงของโรงเรียนทางหนึ่งอีกด้วย ครูใหญ่และคณะครูจึงมักเอาใจใส่ มีการ ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ งานกิจการนักเรียนที่ครูใหญ่โรงเรียนต่าง ๆ ดำเนินอยู่ จึงอยู่ในเกณฑ์ สูง และได้ผลดีพอสมควร

กล่าวโดยสรุปแล้ว การที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานด้านบริหารบุคคล การเงินธุรการ และกิจการนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้วนั้น เหตุผล อีกอย่างหนึ่งคือ ทางจังหวัดมีโครงการประกวดโรงเรียนดีเด่นขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา ในหลักเกณฑ์การประกวดนั้น มีรายละเอียดเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ได้ค่อนข้างละเอียด ทาง โรงเรียนจึงมักปรับปรุงงานตามหลักเกณฑ์นั้น โครงการประกวดโรงเรียนดีเด่น จึง เป็น

ส่วนหนึ่งที่สูง เสริมให้งานบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ด้านบริหารบุคคล การเงินธุรการ และ  
กิจการนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง ขึ้น และได้ผลดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

1.3 เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่อีกสามท่าน คือ งาน  
วิชาการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน ปรากฏว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์  
ปานกลาง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ความ  
สัมพันธ์กับชุมชน และวิชาการตามลำดับ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้

1.3.1 งานด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนยังขาดงบประมาณที่จะดำเนินการ  
ให้เต็มที่ เพราะจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับที่ดิน  
และสิ่งก่อสร้าง ต้องพึ่งงบประมาณของรัฐ ซึ่งทางราชการจัดสรรให้เพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอ  
กับจำนวนโรงเรียนจำนวนมากมาย งานด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนต่าง ๆ จึงได้ผล  
ไม่ดีเท่าที่ควร โรงเรียนหลายแห่งบริเวณคับแคบ แออัดไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ไม่มี  
สนามเด็กเล่น สนามกีฬา หรือแปลงเกษตร ทางโรงเรียนไม่มีงบประมาณจัดการขยายได้  
โรงเรียนหลายแห่งตั้งอยู่ในทำเลไม่เหมาะสม สภาพพื้นที่ลุ่ม ๆ ดอน ๆ ลุ่ม ๆ ต่ำ ๆ ทาง  
โรงเรียนก็มีโอกาสแก้ไขได้ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่วนมากไม่ร่มรื่น เพราะทำลายต้นไม้  
ตามความคิดดั้งเดิมที่จะให้บริเวณโล่งเตียน แต่ปัจจุบันโรงเรียนต่าง ๆ ก่อสร้างปลูกไม้ยืนต้น  
กันอย่างเต็มที่ แต่ต้องรอเวลาอีกหลายปี จึงจะได้ผลดีตามเป้าหมาย ทางด้านอาคารเรียน  
อาคารประกอบ ห้องเรียน และห้องพิเศษต่าง ๆ โรงเรียนส่วนมากยังมีปัญหา ห้องเรียนไม่พอ  
กับจำนวนนักเรียน อยู่กันอย่างแออัด หรืออาคารชั่วคราวซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ การจัด  
ห้องพิเศษต่าง ๆ มีโอกาสทำได้ อาคารเรียนที่มีอยู่ส่วนมากอยู่ในสภาพทรุดโทรม ทางโรงเรียน  
ก็ต้องปล่อยให้ไปตามสภาพเพราะขาดงบประมาณ ต้องรอจนกว่าจะได้รับบริการช่วยเหลือจาก  
ราชการในโอกาสต่อไป

1.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูใหญ่ส่วนมากได้  
ปฏิบัติอยู่ แต่ได้ผลไม่เต็มที่ อาจเนื่องจากโรงเรียนขาดครูทำการสอน ครูใหญ่ต้องทำหน้าที่สอน  
ประจำชั้นอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติงานในหน้าที่ครูใหญ่ด้านอื่น ๆ อีก งานความสัมพันธ์กับชุมชน

จึงทำให้ได้ผลน้อย ประชาชนบางท้องถิ่นไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเท่าที่ควร เพราะพวกเขาต้องใช้เวลาเพื่อต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้อยู่รอด เนื่องจากความยากจนและสภาวะเศรษฐกิจที่ค้ำคั้นของพวกเขา แต่ประชาชนบางท้องถิ่นก็ยังคงมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเป็นเรื่องของครูภายในโรงเรียน และทางราชการเท่านั้น ประชาชนจะให้การบำรุงรักษาและสนับสนุนได้ก็เฉพาะแต่ด้านค่าเล่าเรียนเท่านั้น แต่ความคิดเช่นนี้ก็คงมีเหลืออยู่ไม่มากนัก เป็นเรื่องที่จะต้องแก้ไขต่อไป สาเหตุอีกประการหนึ่ง คือ ครูใหญ่และครูในโรงเรียนหลายแห่ง ยังมีบ้านพักและภูมิสำเนาอยู่ไกลจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในเวลาราชการ หลังจากนั้นก็ต้องเดินทางออกจากชุมชน โอกาสที่จะได้ส่งสละทรัพย์สินชุมชนจึงมีไม่มากนัก ความสัมพันธ์กับประชาชนของชุมชนนั้น ๆ จึงมีไม่มากนัก ปัญหานี้คงได้รับการแก้ไขต่อไปเช่นเดียวกัน

1.3.3 พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และได้ผลน้อยกว่าทุก ๆ ด้าน อาจเนื่องมาจากครูใหญ่ส่วนมากมารับราชการมานาน ไม่ค่อยได้ศึกษาเรื่องหลักสูตร หลักวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ แต่มีกสนใจงานบริหารทั่วไป งานการเงิน ธุรการ และระเบียบการต่าง ๆ เสียส่วนมาก งานเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอนจึงมักปล่อยให้ครูผู้สอนดำเนินการเอง ไม่ค่อยมีการแนะนำชี้แจงหรือมีเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอน อาจถือว่าครูผู้สอนมีความรู้ ได้รับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับมาจากสถาบันการศึกษาใหม่ ๆ แนวความคิดคงแตกต่างกันไป หรือไม่ก็อาจเพื่อเป็นการให้เกียรติ และความอิสระด้านวิชาการแก่ครูผู้สอนอย่างเต็มที่ก็เป็นได้ ซึ่งตามหลักความเป็นจริงแล้ว งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารงานโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ ประมาณร้อยละ 50 ของงานทั้งหมดทุกด้าน จึงจะทำให้การศึกษาในโรงเรียนเกิดคุณภาพและประสิทธิผลได้

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่กับความพึงพอใจของครู พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่แต่ละด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การเงินธุรการ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน ต่างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู ซึ่งหมายความว่า การบริหารงานของครูใหญ่

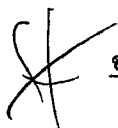
กับความพึงพอใจของครูมีการขึ้นลงตามกัน คือ ถ้าครูใหญ่ปฏิบัติงานแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์สูงขึ้น ความพึงพอใจของครูก็จะสูงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากครูใหญ่ปฏิบัติงานแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ต่ำลง ความพึงพอใจของครูก็จะลดต่ำลงไปด้วย การวิจัยได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่แต่ละด้านเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึง ความรู้ความสามารถ และ ความมีสัมฤทธิ์ภาพของครูใหญ่ว่าจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยแค่ไหน และถ้าปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์นั้น เป็นการเพียงพอหรือยัง โดยจะทราบได้จากความพึงพอใจของครู หากครูมีความพึงพอใจมาก หรืออยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่าครูใหญ่ปฏิบัติงานได้ผลดี เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ดัง ฮัทชิสัน ให้ความเห็นไว้ว่า การที่ครูจะพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหาร การให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในโรงเรียนของครูใหญ่ได้เป็น อย่างดี (Hutchison. 1971 : 1489-A)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่รวมทุกด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ อย่างสูงกับความพึงพอใจของครู แสดงว่า ถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานรวมทุกด้าน ยิ่งมากหรือเพิ่มขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอน ภายในโรงเรียน ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป จากผลการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการ บริหาร งานของครูใหญ่โดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ความพึงพอใจของครูอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูใหญ่ยังไม่อยู่ในขั้นสูงหรือดีเพียงพอ ตามที่ ครูต้องการและคาดหวังไว้ ครูใหญ่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและ เพิ่มเติมการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้สูงยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

3. การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของครูใหญ่รวมทุกด้านออกเป็น รายโรงเรียนเพื่อจะจำแนกเป็นกลุ่มพฤติกรรมสูง ปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่า จำแนกออกได้ เป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์สูง 40 โรงเรียน อยู่ใน เกณฑ์ปานกลาง 32 โรงเรียน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 72 โรงเรียน การที่ปรากฏผล ออกมาเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากว่าครูใหญ่ส่วนมากในจังหวัดกาฬสินธุ์ รู้สึกับบทบาทหน้าที่ของตนเองดี และปฏิบัติงานได้ผลดีพอสมควร อาจจะเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกมาอย่างดี มีการเพิ่มพูนความรู้แก่

ตนเอง เล่มอ บางส่วนมีโอกา ส่เข้า ศึกษาต่อทั้งในมหา วิทยาลัยศรีนครินทร์ วิโรฒ มหาสารคาม และในวิทยาลัยครู ตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ซึ่ง ทำให้ครูใหญ่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ปรากฏว่า โรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรม การบริหารงานอยู่ในเกณฑ์สูง ครูจะมีความพึงพอใจมากกว่าครูในโรง เรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรม การบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้น ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ใน เกณฑ์ ปานกลาง จะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งจะ ทำให้ครู ในโรงเรียนเหล่านั้นมีความพึงพอใจสูงขึ้นด้วย เพราะความพึงพอใจของครู ขึ้นอยู่กับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูใหญ่ให้สมบูรณ์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของ ครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครู เพราะพฤติกรรมของบุคคลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ปรากฏการณ์ของผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ตำแหน่ง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังในบทบาท ส่วน พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบทบาทนั้น ดังนั้น เมื่อครูใหญ่มีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปในทางที่ดีขึ้น ความพึงพอใจของครูย่อมมีมากขึ้น ตามไปด้วย



ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการวิจัยปรากฏผลว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรมการบริหารงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนความพึงพอใจ ของครูอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารงานบุคคล กิจการ นักเรียน และการเงินจรรยาการ มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนด้านอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับ ชุมชน และวิชาการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ แต่ละด้าน และรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของครู พบว่า โรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์สูง ครูจะพึงพอใจมากกว่า ครูในโรง เรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุง

การบริหารงานของครูใหญ่ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้

1. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ควรปฏิบัติการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยรวมทุกด้านให้อยู่ในเกณฑ์สูงตลอดไป ซึ่งจะทำให้ได้โดยการศึกษาค้นคว้า หา โอกาสศึกษาต่อ เข้าอบรมสัมมนา การไปดูงานการศึกษาโรงเรียนอื่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และพัฒนาตนเอง จะได้เข้ามาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเท่าที่ปฏิบัติอยู่แล้วยังไม่เป็นที่พึงพอใจของครูมากนัก

2. ครูใหญ่ควรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และวิชาการเพิ่มมากขึ้นอีกเป็นพิเศษ เพราะงานทั้งสามด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการศึกษา ขอบข่ายของงาน และเทคนิคการนำมาใช้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านวิชาการ ควรเพิ่มเวลา และปริมาณในการปฏิบัติให้มากเป็นร้อยละ 50 ของปริมาณงานรวมทุกด้าน

สำหรับเจ้าหน้าที่ในระดับอำเภอและจังหวัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใหญ่ เข้ารับการอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายของงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ ให้มากขึ้นเป็นพิเศษ และขณะเดียวกันก็ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน ธุรการ และกิจการนักเรียนควบคู่กันไปด้วย

3. ถ้าจะให้ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่เพิ่มสูงขึ้น ครูใหญ่จะต้องมีการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์สูงด้วย นั่นคือต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ตลอดจนมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนครูเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ การเพิ่มระดับความพึงพอใจของครูจะมีผลทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ทางจังหวัดควรมีการคัดเลือกครูใหญ่เข้ารับการอบรมสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่บริหารโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น เพราะปรากฏว่า ครูใหญ่เกือบครึ่งหนึ่งของทั้งหมด ยังปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การคัดเลือกอบรมอาจทำได้โดยขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้เคียง เป็นต้น โดยคัดเลือกให้มีการอบรมระยะสั้นระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน เนื้อหาสาระควรเน้นหนัก

ในเรื่องการปฏิบัติ แนวคิดใหม่ทางการศึกษา การแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งออกไปศึกษา  
ดูงานในสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

5. จังหวัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน  
ประถมศึกษาไปดูงานการศึกษาของ โรงเรียนอื่นทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด เพื่อจะนำ  
วิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรจัดทำเอกสาร  
ส่งเสริมความรู้ มีการแนะนำวารสารดีให้ครูใหญ่ได้อ่าน ควรจัดประชุมทางวิชาการภาคเรียน  
ละครั้ง หรือจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ การแก้ปัญหา และการบริหารงานด้านต่าง ๆ  
ซึ่งกันและกัน โดยวิธีการเหล่านี้ ครูใหญ่จะได้รับการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไป  
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ด้วย

6. จังหวัดควรมีการเตรียมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนไว้ล่วงหน้า โดยการคัดอบรม  
เรื่องงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนให้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดวิชา หรือผู้มีความเหมาะสมอื่น ๆ ไว้ให้พร้อม เพื่อจะได้เป็นแรงช่วย  
การบริหารงานของครูใหญ่ และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารจริง ๆ แล้ว จะได้ปฏิบัติ  
หน้าที่ได้สมบูรณ์มากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะศึกษาและวิจัยต่อ

ผู้วิจัยเห็นว่า หากได้มีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร  
งานโรงเรียนของครูใหญ่ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมขึ้นอีก จะเป็นประโยชน์และเพิ่มคุณค่า  
ของการวิจัยยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของ  
ครูใหญ่ในระดับเขตการศึกษา ระดับภาคตามภูมิภาคส์ หรือระดับประเทศ เพื่อเป็นการศึกษา  
ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และควรศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อ  
นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระดับต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานของครูใหญ่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและขวัญของครู เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครูใหญ่ และสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ขวัญกำลังใจของครูให้ดีขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของครูใหญ่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

បទព្រហ្មទណ្ឌ

บรรณานุกรม

- เขียน แสงหุ้ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและ  
ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปริญญา นิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 42 หน้า อัดสำเนา
- เฉลิม เข้มข้อย งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้  
ปริญญา นิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 100 หน้า อัดสำเนา
- แดง สัตวรัตน์ ประมวลปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาประจำบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
กาฬสินธุ์ และแนวทางแก้ปัญหาแก่นักเรียนล่อตบก้าวขึ้น เอกสาร เชียง วิจัยประกอบการพิจารณา  
เลื่อนระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การศึกษาประจำบาลขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 7  
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ 26 หน้า
- ดาวเรือง รัตนิม งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง  
ศึกษาธิการ ปริญญา นิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518,  
160 หน้า อัดสำเนา
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ "ความพึงพอใจในการทำงาน" การอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา 2519, ไม่ปรากฏเลขหน้า
- ธงชัย สันติวงศ์ องค์การและการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2519, 523 หน้า
- ธีระชัย ปุณโยติ และคนอื่น ๆ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคกลาง คณะครูค่าสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 90 หน้า
- ธีรวิทย์ ฤทธิ์เดช การบริหารอาคารสถานที่ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปริญญา นิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
2521, 103 หน้า อัดสำเนา
- นาฏเจสียว ลุ่มาวงค์ "ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน" การบริหารการศึกษาและ  
ประจำการศึกษา สันตภัฏการพิมพ์ กาฬสินธุ์ 2517, 129 หน้า

บุญชนะ อัดถากกร "เทคนิคการบริหารงานบุคคล" ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่วราลภาสจักร รุ่นที่ 1 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2514,  
 408 หน้า

ประจวบ ต่อดระกุล บทบาทการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของครูใหญ่โรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตามได้นะของครูและประชาชน  
ปริญญาโท กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 51 หน้า  
 อัดสำเนา

พนัส หันนาคินทร หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2513, 272 หน้า

พรศรี กองลุ่มจิตร พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 192 หน้า  
 อัดสำเนา

วิญญู สาร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

รังษี มหาพันธ์ งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคใต้  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 187 หน้า อัดสำเนา

วรพลณ์ มูรพันธ์ "ลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่ดี" การอบรมครูใหญ่ประธานกลุ่ม  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 25 จังหวัด ในภาคกลางและภาคตะวันออก ครั้งที่ 3  
พระปฐมการพิมพ์ นครปฐม 2520, 270 หน้า

วิสิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญ่า วีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา  
เบื้องต้น ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา ลุ่มทรปรากการ 2520, 178 หน้า

วิชัย ฤกษ์สำราญ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 189 หน้า  
 อัดสำเนา

วิญญู มณีจันทร์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ  
ปริญญาโท กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 82 หน้า  
 อัดสำเนา

- วิระเทพ หาญณรงค์ การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินญาณินทร์ ร.ม. สถาบัน  
พัฒนาบริหารศาสตร์ 2515, 90 หน้า อัดสำเนา
- สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า
- สมัคร หุญไพโรจน์ งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดในภาคใต้ วิทยานินทร์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 261 หน้า  
อัดสำเนา
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2519,  
376 หน้า
- ส่วนการศึกษา, หมวดวิชาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมวลข่าวการศึกษา  
แผ่นปลิวรายเดือน ฉบับพิเศษ ตุลาคม 2521, 6 หน้า  
แผนเตรียมรับนักเรียนชั้น ป.5 ปีการศึกษา 2521 - 2525 องค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 2520, 58 หน้า อัดสำเนา
- สะอาด แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ปรินญาณินทร์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 80 หน้า  
อัดสำเนา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ "รายงานการวิจัยประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา"  
ความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา โรงพิมพ์ไทยแบบเรียน 2518, 105 หน้า  
รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์  
และทำปกเจริญผล 2521, 148 หน้า
- สุชาติ ประชากุล หลักการบริหารแผนใหม่ แพรวพิทยา 2513, 508 หน้า
- สุมิตร คุณานุกร "การส่งเสริมวิชาการในโรงเรียนและความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร"  
เอกสารการอบรมครูใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดรุ่นที่ 6 คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, ไม่ปรากฏหน้า

- สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง  
 ปรินญาณิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า  
 อัดสำเนา
- สุรัฐ ศิลปอนันต์ นักบริหาร โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2520, 263 หน้า
- สุวิทย์ แก้วเกษ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 ปรินญาณิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 72 หน้า  
 อัดสำเนา
- Best, John W. Research in Education. Prentice-Hall of Indiana  
 (Private) Limited, 1963. 320 p.
- Campbell, Roald F. and others. Introduction to Educational Administration. Boston, Allyn and Bacon, Inc., 1967. 474 p.
- Elsbry, Willard S. and others. Elementary School Administration Supervision. New York, American Book, Co., 1967. 551 p.
- Faber, Charles F. and Gillbert F. Chearon. Elementary School Administration. 3rd ed., New York, Holt, Rineheart and Winston, Inc., 1970. 395 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology Education. 3rd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1971. 496 p.
- Hobgood, Thomas W. "An Inquiry into Administrative Leadership in the Cooperative Extension Service," Dissertation Abstracts International. 32(8) : 4289-A, 1971.
- Jacobson, Paul B. and others. The Effective School Principal. 2nd ed., New Jersey, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1963. 532 p.
- Kaewdang, Rung. Elementary School Principal Role Perception and School Effectiveness in Thailand. Ph.D. Dissertation, The State University of New York at Buffalo, 1977. 253 p. copy.
- Kirch, Russell Rese. "The City Elementary School Principal," Dissertation Abstracts. Michigan, Ann Arbour, University Microfilm, Inc., 1959. p. 1245.

- Lordahl, Daniel S. Modern Statistics for Behavioral Sciences. New York, The Ronald Press Company, 1967. 365 p.
- Magnusson, David. Test Theory. Stockholm, Addison-Wesley Publishing, Co., 1966. 270 p.
- Moore, Richard Stanley. "A Procedures for Determining Relationship between Administrative Efficiency and Education Effectiveness as both are Perceived by California Public Adult School Directors," Dissertation Abstracts International. 31(7) : 3223-A, 1971.
- Morphet, Edgar L. and others. Education Organization and Administration. 2nd ed., New Jersey, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1967. 569 p.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan, Ann Arbor University of Michigan Press, 1953. 27 p.
- Partin, Jackson Lance. "The Administration Behavior of the Junior High School Principals," Dissertation Abstracts International. October, 30(4) : 1373-A, 1969.
- Pasuwat, Charoong. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Personnel in Thailand. Dissertation of the Doctor of Education degree in the School of Education Indiana University, 1972. 138 p. Copy.
- Pogue, Graham E. "Professional Status of the Laboratory School Teacher," Facilities for Professional Laboratory Experience in Teacher Education. 1954. 170 p.
- Purrington, Gordon Sellers. "The Supervisory Behavior of School Administrators and Organization Effectiveness," Dissertation Abstracts International. 28(1) : 87-A, 1967.
- Smith, Edward W. and others. The Education Encyclopedia. New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1961. 914 p.
- Troop, Robert Kenneth. "An Explanatory Survey of Teacher Job Satisfaction : A Path Analysis," Dissertation Abstracts International. 32(8) : 4314-A, 1972.
- ✓ Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship between the Leader Behavior of Principals and Organization Outputs of High School in North Carolina," Dissertation Abstracts International. 36(1) : 85-A, 1975.

- Wales, Richard Freiderick. "The Elementary Principal's Leader Behavior and Teacher Morale," Dissertation Abstracts International. 32(11) : 2385-A, 1971.
- Walker, Charles R. and Robert H. Guest. The Man on the Assembly Line. Cambridge Harward University Press, 1966. 150 p.
- Winer, B.J. Statistical Priniciples in Experimental Design. 2nd ed., New York, McGraw-Hill, Inc., 1971. 907 p.

ภาคผนวก

คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่ กับความพึงพอใจของครู จำแนก  
เป็นโรงเรียนและเป็นกลุ่มล่าง กลุ่มปานกลาง

เลขที่	โรงเรียน	N	พฤติกรรมการบริหาร $\bar{X}$	ความพึงพอใจ $\bar{X}$
	<u>กลุ่มล่าง</u>			
1.	ขมิ้นราษฎร์รังสรรค์	3	230.6666	227.0000
2.	บ้านหนองสังข์	5	267.0000	270.8000
3.	บ้านดอนสนวน	5	239.2000	239.0000
4.	หนองบัวราษฎร์นิยม	5	253.0000	257.6000
5.	ท่าไคร้สามัคคี	3	273.0000	255.0000
6.	บ้านโคกกลาง	3	269.6666	271.0000
7.	ค่ายลูกเสือนิคมสำปาว	3	267.0000	258.3333
8.	โคกคอนวิทยานุกูล	3	240.0000	241.6666
9.	บึงวิชัยรังสรรค์	6	248.0000	248.8333
10.	หนองสูงวิทยาคม	7	248.1429	243.1428
11.	วัดชัยสุนทร	6	257.3333	259.1666
12.	ดงสว่างวิทยายน	12	232.0000	228.9250
13.	โพมทองวิทยาคม	11	242.7273	244.7272
14.	เหล่าอ้อยบำรุงวิทย	4	227.0000	214.5000
15.	ดอนมุงวิทยายน	5	242.6000	238.6000
16.	บ้านโคกสี	3	233.0000	227.0000
17.	คำแมดวิทยา	3	252.6666	245.3333

## คะแนนเฉลี่ย (ต่อ)

เลขที่	โรงเรียน	N	พฤติกรรมการบริหาร $\bar{X}$	ความพึงพอใจ $\bar{X}$
18.	หนองแขวงสี	6	228.8333	228.5000
19.	ตงบังวิทยา	8	238.3750	238.5000
20.	บ้านสำวิทยาสิทธิ์	5	289.0000	286.6000
21.	หนองแขวงบ่อแก้ว	5	235.6000	236.6000
22.	หนองบัวคูรัฐประชาสิทธิ์	5	245.8000	246.2000
23.	หนองแข้วิทยา	4	250.5000	249.7500
24.	ท่อนสังข์วิทยา	2	249.0000	253.0000
25.	หนองกุงศรีวิทยาคม	8	228.0000	232.3650
26.	นิคมลำปาววิทยา	2	241.0000	244.0000
27.	บ้านคำเขียงวัน	2	222.0000	181.5000
28.	ถ้ำปลาวิทยายน	5	241.2000	240.6000
29.	โคกก่องวิทยา	6	279.5000	278.0000
30.	กุดกอก	3	245.0000	237.6666
31.	นาสีนวน	2	246.5000	255.5000
32.	บ้านโพนนาดี	8	224.5000	229.0000
33.	บ้านสุขเจริญ	3	239.0000	239.6666
34.	นิคมภูสีนารายณ์หมู่ที่ 6	2	223.5000	224.5000
35.	มะนาววิทยาเสริม	2	231.5000	255.5000
36.	คำกิ่งตุรราชภูรังเคราะห์	3	225.3333	227.6666
37.	นาโกพิคำลราชภูรังอุปถัมภ์	4	280.2500	237.7500

## คะแนนเฉลี่ย (ต่อ)

เลขที่	โรงเรียน	N	พฤติกรรมการบริหาร $\bar{X}$	ความพึงพอใจ $\bar{X}$
38.	บึงคล้าวิทยาคมมิตรภาพที่ 194	6	235.1666	239.6666
39.	หนองฮีบุตรไพโรเวชย์	7	230.7143	226.4285
40.	ไค้บ่อนวิทยาคม	10	233.5000	234.6000
	รวม	195	242.6256	242.0769

S = 27.6088

S = 28.6621

<u>กลุ่มปานกลาง</u>				
41.	ด่านแตร์ราษฎร์สังเคราะห์	3	216.6666	223.6666
42.	บ้านคำโพธิ์	3	203.3333	202.6666
43.	ปลาเค้าวิทยาคาร	7	206.1429	200.4285
44.	เตาไทรราษฎร์ผดุง	6	193.8333	195.5000
45.	นาเรียงวิทยาคม	8	216.2500	210.1250
46.	ยางคำวิทยา	2	184.0000	184.0000
47.	อุ่มเม้าวิทยา	5	156.0000	149.4000
48.	นาถุงวิทยาเสริม	8	207.8750	209.1250
49.	โนนสูงวิทยา	9	205.1000	229.6666
50.	หัวนาคำราษฎร์ศิลป์	11	212.1818	204.3636
51.	คำไฮวิทยา	3	170.0000	166.3333
52.	ไชยศรีเรืองเวชย์	2	209.0000	223.5000

## คะแนนเฉลี่ย (ต่อ)

เลขที่	โรงเรียน	N	พฤติกรรมกรบริหาร $\bar{X}$	ความพึงพอใจ $\bar{X}$
53.	สว่างศรีมงคล	2	182.5000	200.0000
54.	บ้านนาสีนวล	3	213.0000	204.3333
55.	สิงห์สะอาด	3	203.0000	174.3333
56.	สหัสขันธ์วิทยาคม	11	198.4545	196.1727
57.	โพนสิมอนุเคราะห์	4	219.2500	222.0000
58.	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	4	139.2500	135.5000
59.	บ้านจวน	3	180.3333	171.3333
60.	โนนคำลา	3	201.6666	195.6666
61.	หนองแสงธวิลาษฎร์	5	189.6000	188.0000
62.	บ้านดงหมู	4	193.7500	195.5000
63.	บ้านข่าด	9	172.0000	174.7777
64.	ฤๅติสิมวิทยาสาร	14	171.6429	163.5071
65.	บ้านนาเหนือ	3	217.3333	208.3333
66.	บ้านดอนอุ่มร้าว	3	184.0000	152.0000
67.	เหล่าสีแก้ว	5	209.0000	197.0000
68.	นิคมภูจินารายณ์ หมู่ที่ 2	7	176.1429	183.1428
69.	คำหมูนุดง เวทย์	5	218.8000	215.8000
70.	เหล่าใหญ่วนาสถิตนุดง เวทย์	5	211.8000	208.6000

คะแนนเฉลี่ย (ต่อ)

เลขที่	โรงเรียน	N	พฤติกรรมการบริหาร $\bar{X}$	ความพึงพอใจ $\bar{X}$
71.	หนองสูงหลังผดุงเวชย์	5	166.8000	162.4000
72.	บ้านห้วยผึ้ง	9	216.8888	217.6666
	รวม	174	196.5000	193.9885
			S = 37.9407	S = 42.2345

แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 60 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าสิ่งที่ครูใหญ่ของท่านได้ปฏิบัติ  
ในการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีมากน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านกา เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
คำตอบที่แสดงน้ำหนัก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ในช่องใดช่องหนึ่งเพียง  
ช่องเดียว และให้ตรงกับความเป็นจริงที่ครูใหญ่ของท่านได้แสดงออกมากที่สุด และให้ท่าน  
พิจารณาว่า ท่านมีความพึงพอใจในพฤติกรรมนั้นเพียงใด โดยกา เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ความพึงพอใจซึ่งอยู่ถัดกันไป

### หมายเหตุ

มากที่สุด	หมายถึง การแสดงออก หรือ ความพึงพอใจตั้งแต่ 81 - 100	เปอร์เซ็นต์
มาก	หมายถึง การแสดงออก หรือ ความพึงพอใจตั้งแต่ 61 - 80	เปอร์เซ็นต์
ปานกลาง	หมายถึง การแสดงออก หรือ ความพึงพอใจตั้งแต่ 41 - 60	เปอร์เซ็นต์
น้อย	หมายถึง การแสดงออก หรือ ความพึงพอใจตั้งแต่ 21 - 40	เปอร์เซ็นต์
น้อยที่สุด	หมายถึง การแสดงออก หรือ ความพึงพอใจตั้งแต่ 0 - 21	เปอร์เซ็นต์















