

พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รติกันต์ ระเบียบ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ฐิติกานต์ ระเบียบ จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่..2...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และอาจารย์พรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่คุณบิดามารดา ผู้ให้ชีวิตและอนาคต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย ขอบคุณทุกท่านที่เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนประสบผลสำเร็จถึงความมุ่งหมายทุกประการ

ธิดิกานต์ ระเบียบ

58920381: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา

ชื่อกิตติกรรมบัตร: พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (BEHAVIOR
OF SCHOOL ADMINISTRATIVE OF TEACHERS OPINION IN NIKHOMPATTANA
DISTRICT, RAYONG PROVINCE UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถาพร พุทธิพิศกุล ปร.ด., ภาณี อนันต์นาวี ปร.ด., 82 หน้า.
ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในเขตอำเภอพัฒนา จังหวัด
ระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง
ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) จำนวน 169 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20-.64 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าวิกฤต (t -test) การวิเคราะห์
ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอพัฒนา
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับ
มาก ส่วนแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และแบบอสังคมนิยมหรืออสังคมนิยมอยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ
พัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ
ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทุกแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ยกเว้น แบบประชาธิปไตย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

58920381: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATIVE/ NIKHOMPATTANA
DISTRICT

THITIKARN RABIAB: BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATIVE OF
TEACHERS OPINION IN NIKHOMPATTANA DISTRICT, RAYONG PROVINCE UNDER
THE BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISORS COMMITTEE:
SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D., PARADEE ANANNAWEE, Ph.D, 82 P. 2018.

This objective of this research was to study administrative behaviors of school administrators based on teachers, opinion in Nakhompattana District, Rayong province under The Basic Education Commission. The research sample was 169 teachers in schools in Nakhompattana District, Rayong province under The Basic Education Commission. The instrument used in the research was a questionnaire regarding administrative behaviors of school administrators. The Item-Discrimination was range between .20-.64 and the overall reliability was .85. The statistics used in the research were percentage, Mean, Standard Deviation, independent samples *t*-test and One-way ANOVA.

The findings revealed the following:

1. The administrative behaviors of school administrators base on teachers opinion in Nakhompattana District, Rayong province under The Basic Education Commission, Democratic Leaders Behavior was at a high level, Autocratic Leaders Behavior and Laissez-faire or Free-rein Leaders Behavior were at a moderate level.

2. There was no statistically significant difference toward administrative behaviors of school administrators when it was rated behaviors male and female teacher or among teachers having different education background or work experiences; except in the style of Democratic Leadership which teachers having different education background rated different at .05 statistically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
คำถามของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร	14
พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin	26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
อภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	69
ภาคผนวก ก.....	70
ภาคผนวก ข.....	74
ภาคผนวก ค.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง	36
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	41
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน	42
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบอัตถินิยมหรืออัตตา	43
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประชาธิปไตย.....	44
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	45
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ.....	46
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ.....	47
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา	48
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	50
12 ค่าความแปรปรวนพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	52
13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อบกพร่องไม่น้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติของแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร” (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550) การเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคของโลกาภิวัตน์นี้ ไม่ใช่เป็นของง่าย เนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมากมายที่แตกต่างไปจากการบริหารงานในยุคก่อนหน้า การมีข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น ความต้องการและข้อเรียกร้องจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากขึ้นและอาจจะเกิดความขัดแย้งกัน ประกอบกับความไม่แน่นอนซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลลัพธ์ยิ่งมีสูงมากขึ้น การเป็นนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร มีทักษะและประสบการณ์ในด้านการสื่อสารข้อมูลและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ ด้วย (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545 อ้างถึงใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2553)

สถานศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมที่จะมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอุดมการณ์ของหลักสูตร ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมากโดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทน และรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และการยอมรับนับถือ ตลอดจนผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 325)

ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญของคนในองค์กร และจะเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของคนในองค์กรให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 410) ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาคควรจะต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา มีความสามารถ มีประสบการณ์ ในด้านการบริหารการศึกษาพอสมควร เป็นผู้มีความประพฤติดี มีคุณธรรมประจำใจ และมีบุคลิกภาพอันเหมาะสม (บุศราภรณ์ แสงทอง, 2550, หน้า 18) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในทุกด้าน พัฒนาให้มีความทัดเทียมกับสถานอื่น และบรรลุตามเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามที่ได้วางแผนไว้ รับผิดชอบงานทุกอย่างขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ และการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน นอกเหนือจากนั้นผู้บริหารยังจำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทและวิสัยทัศน์ เข้าใจปรัชญาและกลไกแห่งการส่งเสริมกระบวนการทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบอยู่ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545, หน้า 25) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนที่ควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 2 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 3 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 5 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 6 โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 9 โรงเรียนบ้านหนองระกำ โรงเรียนวัดชากผักกูด โรงเรียนวัดมาบข่า และโรงเรียนวัดกระเจ็ด ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการจัดประชุม สัมมนา อบรม เพื่อให้ความรู้และเพิ่มพูนศักยภาพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ

แต่อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในแต่ละปีมีครูยื่นคำร้องขอย้ายจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่เป็นงานเอกสารซึ่งมีจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการจัดการสภาพโดยทั่วไปของสถานศึกษา การพัฒนาด้านอาคารเรียนและห้องเรียนของสถานศึกษายังน้อยเกินไป การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมาย การเกิดปัญหาด้านการประสานงานกับชุมชนซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน โรงเรียนเพราะการบริหารงานโรงเรียนนั้นจะต้องมีการประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2557) ปัญหาเหล่านี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากปัญหาที่พบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสำหรับฝ่ายบริหารของโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ฝ่ายบริหารของโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาการบริหารหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลในโอกาสต่อไป

คำถามของการวิจัย

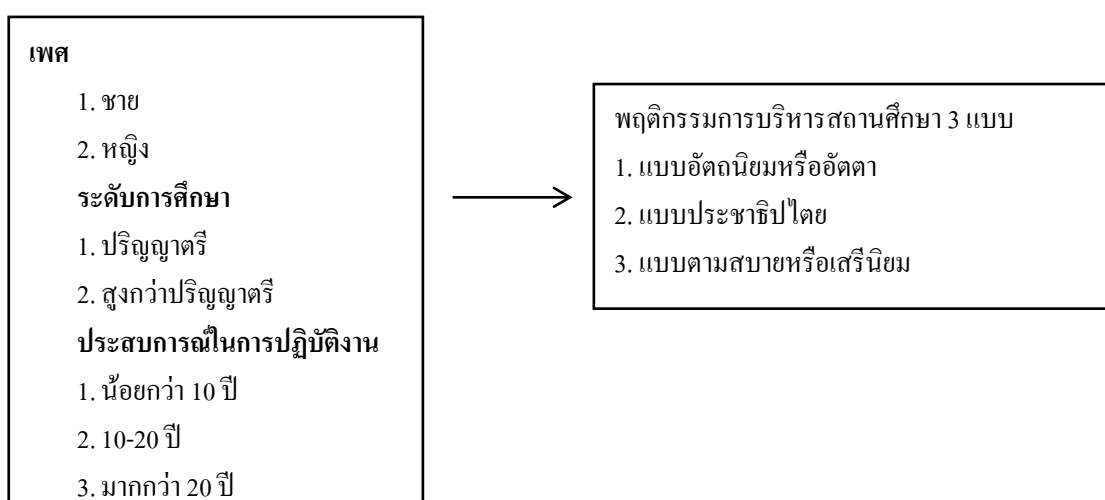
1. พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ชิตินา ไชยมงคล, 2555) แบ่งออกเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย 1) แบบอัตถนิยมหรืออัตตา 2) แบบประชาธิปไตย และ 3) แบบตามสบายหรือเสรีนิยม โดยการศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโดยใช้เป็นแนวทางของฝ่ายบริหาร นำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการเลือกใช้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหามุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิติมา ไชยมงคล, 2555) แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบอัตถนิยมหรืออัตตา 2) แบบประชาธิปไตย และ 3) แบบตามสหายหรือเสรีนิยม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 303 คน ปีการศึกษา 2559

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนปีการศึกษา 2559

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 แบบ

3.2.1 แบบอัตถนิยมหรืออัตตา

3.2.2 แบบประชาธิปไตย

3.2.3 แบบตามสบายหรือเสรีนิยม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออก การปฏิบัติ การกระทำ หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 แบบ

1.1 แบบอัตถนิยมหรืออัตตา หมายถึง ผู้บริหารที่เน้นการบริหาร โดยการออกคำสั่ง หรือยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิออกความคิดเห็น

1.2 แบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน การคิด และการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการออกเสียง แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการปฏิบัติงาน

1.3 แบบตามสบายหรือเสรีนิยม หมายถึง ผู้บริหารที่เน้นการบริหาร โดยให้อำนาจในการคิดตัดสินใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตามใจชอบ ผู้บริหารไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการหรือรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ใน โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพศ หมายถึง ครูเพศชาย และเพศหญิง ที่สอนอยู่ใน โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนในเขต อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ครูที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10-20 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน 10-20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่รวมทั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาของ เขต 1

7. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง สำนักงานที่ทำหน้าที่ดูแลจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 หมายถึง สำนักงานที่ทำหน้าที่ดูแลจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร
3. พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยมีกำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา

4. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

2. สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

5. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผนสรรหา ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา
2. ส่งเสริมเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
4. ส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

5. ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่พิเศษและระดับตำบล

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) ได้นำนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาการขยายโอกาสทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2561)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

ค่านิยมองค์กร

“ชื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบการจัดการและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

จุดเน้น

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตระเบียบงเศรษฐกิจพิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีด

ความสามารถในการแข่งขัน

จุดเน้น

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตรการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้น

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

จุดเน้น

1. เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จุดเน้น

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดเน้น

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 เป็นหน่วยงานระดับจังหวัดที่รับผิดชอบดูแลจัดการการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ดำเนินไปตามนโยบายของแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2561)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ คู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เต็มใจ บริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

4. คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของ ประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน

2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล

3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 2 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 3 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 5 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 6 โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 9 โรงเรียนบ้านหนองระกำ โรงเรียนวัดชากผักกูด โรงเรียนวัดมาบข่า โรงเรียนวัดกระเฉท และโรงเรียนนิคมวิทยา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2557)

วิสัยทัศน์

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคม อาเซียน

พันธกิจ

ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน พัฒนาครูผู้มืออาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน จัดตั้งศูนย์สารสนเทศและเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียนและระบบการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนโดยมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีความรู้และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

นักเรียนทุกคนในโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรู้ควบคู่คุณธรรมและสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้ มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนมีศูนย์สารสนเทศและเทคโนโลยีทางการศึกษา บุคลากรครูได้รับการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพและการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร

พฤติกรรมกรบริหารเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นคนอย่างไร มีแนวคิดอย่างไร และส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานว่ามี

ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมผู้บริหารย่อมมีความแตกต่างกันไป นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารไว้มากมาย ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 142) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา งานวิจัยหลายชิ้นได้ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำเร็จ นิลประดิษฐ์ (2543, หน้า 4-9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2545, หน้า 102-105) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ ต้องมีการเตรียมความพร้อมของตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

กวี วงศ์พุด (2550, หน้า 111) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 33) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน กำหนดทิศทางในการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายใน องค์กร โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าจะทำหน้าที่ชี้แนะ สั่งการ ควบคุม ตลอดจนวางแผน และกำหนด เป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวม

เมธิยา มีผล (2555, หน้า 26) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้นำอย่างเหมาะสมเป็นการกระทำที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อให้เกิด ความเชื่อถือ ความร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และเป็นเครื่องมือ ที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานใช้ในการกำหนดทิศทางในการเคลื่อนไหวของ ทรัพยากรทั้งหลายในองค์กร โดยผู้นำหรือหัวหน้าจะทำหน้าที่ชี้แนะ สั่งการ ควบคุม ตลอดจน วางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวม

ณัฐสุดา เนียมดวง (2557, หน้า 37) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำที่ เหมาะสม จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ

สร้างบุคลากรให้เป็นผู้รุ่นใหม่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความดีมีคุณภาพของสังคม เป็นกำลังในการพัฒนาชาติให้เจริญต่อไป

พิมพร พรหมเสนา (2558, หน้า 17) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่มุ่งคน มุ่งงาน มุ่งผลผลิต มุ่งความสัมพันธ์ มุ่งความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารเลือกผสมผสานพฤติกรรมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เหมาะสม

Likert (1961, pp. 78-79) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งแนะนำบอกกล่าวผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจบทบาทและสร้างกำลังใจให้แก่กลุ่ม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารหรือผู้นำอย่างเหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร สามารถบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่สั่งการ ชี้แนะ ควบคุม ตลอดจนวางแผนการดำเนินงานขององค์กร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในทุกด้าน พัฒนาให้มีความทัดเทียมกับสถานอื่น และบรรลุตามเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนที่ควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีผู้เสนอแนะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1 จัดรูปแบบการศึกษา คือ การจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2 จัดกระบวนการศึกษา โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

3 บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งกระทรวงกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

4 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา คือมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

5 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผล การจัดการศึกษา โดยสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

6 ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วย ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดการรายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียม การศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา บรรดา อสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ได้มาโดยมีผู้อุทิศให้ หรือโดยการซื้อหรือ แลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็น ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจาก ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อ ทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการ

7 พัฒนาบุคลากร นักเรียนด้านเทคโนโลยี มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และจัดให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำเร็จ นิลประดิษฐ์ (2543, หน้า 4-9) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ การพัฒนาโรงเรียน คือ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าตนเป็นผู้นำ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผน มีการติดตามกำกับดูแลและเสริมแรงผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการประเมินผลงานว่างานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่
2. เป็นผู้มีชีวิตชีวา มีน้ำออดน้ำทน
3. มีความสามารถตัดสินใจสั่งการ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี
4. มีความสามารถในการจูงใจคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5. มีความรับผิดชอบสูง
6. มีความสามารถในการนิเทศงานการศึกษา

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ว่ามีการกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในการกิจ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอขอ งบประมาณการจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล 3) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผน อัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย และ 4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น

บุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามที่จะทำให้เกิดการดำเนินงาน

ร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรจะต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา มีความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาพอสมควร เป็นผู้มีความประพฤติดี มีคุณธรรมประจำใจ และมีบุคลิกภาพอันเหมาะสม

วรรณลัดดา ถินกลาง (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม เป็นผู้นำทางปัญญา รอบรู้ด้านใดด้านหนึ่งชัดเจน อาศัยความรู้ประสบการณ์ที่ดีในอาชีพ
2. ต้องเป็นผู้จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นตัวแบบ ตัวอย่างที่ดี ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำต้องเป็นผู้ยอมรับจากผู้อื่น
3. ต้องเป็นนักพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง เป็นนักพัฒนา มีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี
4. บทบาทในเชิงบริหาร วิชาการ แก้ปัญหาได้
5. บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

Knezewich (1984, pp. 16-18) ได้สรุปบทบาทสำคัญในการบริหารงานการศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction setter) ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสามารถสื่อสารความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์กรให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้
2. เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. เป็นนักวางแผน (Planner) มีความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม
4. เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision-maker) มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ
5. เป็นผู้จัดองค์กร (Organizer) มีความสามารถในการออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างองค์กรขึ้นใหม่ มีความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กรอย่างลึกซึ้ง

6. เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ต้องมีความสามารถที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทราบว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ใด
7. เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นความเข้าใจรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เครื่องมือของการสื่อสาร เข้าใจวิธีการนิเทศงาน ระบบการนิเทศงาน
8. เป็นผู้สื่อสาร (Communication) มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน การใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และความสามารถในการประชาสัมพันธ์
9. เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในองค์กร ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงต้องทำความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง วิธีการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
10. เป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายที่กว้างขวางมากกว่าความขัดแย้ง ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงควรมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไป
11. เป็นผู้จัดระบบ (System manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กร ได้อย่างเหมาะสม
12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) มีความเข้าใจในระบบการเรียนการสอนพัฒนาการของมนุษย์ ทฤษฎีการสร้าง และการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษา
13. เป็นนักบริหารงานบุคคล (Personal manager) มีความสามารถในการคัดสรรเลือกหาบุคลากร การประเมินผลงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การเจรจาต่อรอง การเป็นผู้นำ
14. เป็นนักบริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถในการจัดการเงินและงบประมาณการบริหารพัสดุ การสรรหางบประมาณสนับสนุนจากภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนการควบคุมกำกับให้การจัดการด้านการเงิน การงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
15. เป็นนักประเมินผล (Appraiser) มีความสามารถในการประเมินความต้องการ ประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อความหมาย การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เข้าใจความเป็นพลวัตขององค์กร รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. เป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างหนึ่งของ การเป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การบริหารงานของสถานศึกษา หากผู้บริหารรู้บทบาทของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติตามบทบาทนั้นอย่างเต็มที่แล้ว การบริหารการศึกษาย่อม ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา อย่างแน่นอน

แบบพฤติกรรมผู้นำ

ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารนั้น ผู้บริหารย่อมต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็น ผู้นำออกมาให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็น ความสามารถในการใช้ศิลปะแห่งภาวะผู้นำในการชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำสั่งหรือ หน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับแบบ พฤติกรรมผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

แบบพฤติกรรมผู้นำของ Yulk

Yulk (1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 183-185) ที่เสนอทฤษฎีที่ พัฒนาขึ้นด้วยตัวอักษร TRC ซึ่งย่อมาจาก Task-Relations Change ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำใน แต่ละด้าน ซึ่งเขาเชื่อว่าจำเป็นและสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารในยุคที่สภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง การทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคง และ ความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิตโดยมีพฤติกรรมหลักของ ผู้นำที่ใช้ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน และการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือ และ การทำงานแบบทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้าง ความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์กร กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้บริหารด้านนี้ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนา การให้การยอมรับ การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือคลาย ความขัดแย้ง เป็นต้น

3. พฤติกรรมที่มุ่งความเปลี่ยนแปลง (Change oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปรับปรุง การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic decision) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการ และของผลผลิต/ การบริการ และสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

แบบพฤติกรรมผู้นำของ Halpin and Winer

Halpin and Winer (1986 อ้างถึงใน สุธาวัลย์ ควรวหา, 2558) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำซึ่งเป็นที่รู้จักแพร่หลายแบบหนึ่ง คือ การศึกษาวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire) หรือเขียนเป็นชื่อย่อว่า LBDQ ที่วิจัย ณ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เมื่อต้นปี ค.ศ. 1949 แบบสอบถามนี้เป็นผลงานของ John and Alvin (1950) และได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดย Halpin and Winer จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration structure) มีความหมายดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด โดยมุ่งหวังที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสเรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อย

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานด้วยดีด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพต่อกัน

จากพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และแบบมิตรสัมพันธ์ Halpin and Winer ได้สร้างผู้นำพื้นฐานขึ้น 4 แบบ ได้แก่

- แบบที่ 1 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์สูง (+) และแบบมิตรสัมพันธ์สูง (+)
- แบบที่ 2 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์สูง (+) และแบบมิตรสัมพันธ์ต่ำ (-)
- แบบที่ 3 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ต่ำ (-) และแบบมิตรสัมพันธ์ต่ำ (-)
- แบบที่ 4 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ต่ำ (-) และแบบมิตรสัมพันธ์สูง (+)

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-Centered Leaders) กับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leaders) ดังนี้ (Moorhead & Griffin, 1995, p. 301 อ้างถึงใน อาคม ทิพวรรณ, 2556, หน้า 17)

1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอน และวิธีการทำงาน การนิเทศติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของคน ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการไว้วางใจ การเคารพต่อกัน ใช้วิธีการจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงออกมา

แบบผู้นำตามทฤษฎีสถาปัตยกรรมของ Reddin

จากการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานกับมิติมุ่งความสัมพันธ์ ต่อมา Reddin (1970) ได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) เข้าไปอีกหนึ่งมิติ ทฤษฎีของ Reddin (1970) จึงได้ชื่อว่า ทฤษฎีสถาปัตยกรรม (Three-Dimension theory) โดยอธิบายพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ สนับสนุนกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม การบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพมาก ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมการบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพน้อย

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (n.d. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 236-237) ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-cycle theory) อธิบายถึง

พฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นในแต่ละสถานการณ์ ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผู้นำทำอะไรมากกว่าผู้นำเป็นอะไร ดังนั้นจึงเหมาะในการฝึกอบรมผู้นำมากกว่าทำการวิจัย แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
2. แบบการแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง
3. แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ
4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 152-154)

เดิมเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร (Managerial grid) ซึ่ง Blake and Mouton แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้พัฒนาจากแนวคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท โดยนำพฤติกรรมของผู้นำ ทั้งสองด้านมาจัดตารางตาข่ายสองมิติ โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตารางตาข่ายแทน พฤติกรรมของผู้นำขึ้น 81 ช่อง หรือ 81 แบบ แต่ที่เป็นแบบพฤติกรรมสำคัญของผู้นำ มี 5 แบบ

1. ผู้นำแบบเอาแต่ใจ หรือแบบ 9, 1 (Authority-compliance) ผู้นำแบบ 9, 1 เน้นหนักที่ ความสำคัญของงาน แต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนว่าเป็นเพียง เครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้งานสำเร็จ พฤติกรรมที่จะเห็นบ่อยก็คือ การควบคุม ใช้อำนาจ และบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนักไปคู่เป้าหมาย

2. ผู้นำแบบที่เอาแต่ใจคน หรือแบบ 1,9 (Country club) ผู้นำแบบ 1, 9 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน (Low concern for task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลสูง (High concern for people) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนัก แต่พยายามทำให้ลูกน้อง เกิดความพึงพอใจ และมีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแล ให้ความต้องการด้านส่วนตัวและ ด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีตกลง ปรองมอด อยู่กันแบบสบาย ๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้ง และเต็มใจให้ความช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3. ผู้นำแบบย่ำแย่ หรือแบบ 1, 1 (Impoverished) ผู้นำแบบ 1, 1 เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ ความสำคัญทั้งด้านงานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึง การเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงการพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใด ๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่าง ๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง หรือแบบ 5, 5 (Middle of the road) ผู้นำแบบ 5, 5 จะมี ลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง ไม่สูงนัก เช่นเดียวกับด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ การทำงานให้สำเร็จ เกิดความพอดีทั้งสองด้าน

5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หรือแบบ 9, 9 (Team management) ผู้นำแบบ 9, 9 มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงาน และด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้นในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจ ดูแลทุกข์สุข ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน ผู้นำแบบ 9, 9 นี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด

พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory)

พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ของ House and Mitchell (1994 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) เป็นทฤษฎีที่อธิบายวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมาย (Goal) ทั้งที่เป็นเป้าหมายเกี่ยวกับงานและเป้าหมายของบุคคล ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้นำก็คือ การตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย และช่วยในการจัดอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวง สุชาวัลย์ ควรรหา (2558, หน้า 35-36) ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ของ House and Mitchell ไว้ทั้ง 4 แบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบชี้แนะ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีการทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ กำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมอธิบายถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในสวัสดิการ ใส่ใจกับความเป็นอยู่ และความต้องการการปฏิบัติอย่างเสมอภาค รวมทั้งเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอคำปรึกษาจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดให้มีการประชุมอภิปรายกลุ่มให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานก่อนการตัดสินใจ
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา นำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ในระดับสูง ชื่นชมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูง ส่งเสริมและพัฒนางานของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin

Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2555) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ โดยแบ่งลักษณะพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตานิยมหรืออัทตา (Autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผู้นำด้านนี้จะจะเป็นผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง (Commanding and order giving) เป็นสำคัญ ผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมาก และจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (Boss) อย่างเด่นชัด ในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยการใช้อำนาจเป็นอย่างมากและจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้นำนิยมใช้การให้รางวัลและลงโทษ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 410-412) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ จะเป็นผู้กำหนดนโยบายทุกอย่าง เทคนิควิธีการทำงานและกิจกรรมจะถูกสั่งการโดยผู้นำ ผู้นำจะคอยสั่งงานแต่ละอย่าง และจะคอยกำกับผู้ทำงานแต่ละคน ในการตีหรือชมงานของกลุ่ม ผู้นำจะใช้วิธีว่ากล่าวตัวบุคคลโดยตรง และจะพยายามวางตัวเป็นทางการ

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 179) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งใช้อำนาจสั่งการโดยไม่ฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา จะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเหมาะสมกับการบริหารงานที่มีลูกน้องที่ไม่มีประสบการณ์ และทำงานคลุมเครือ ไม่มีโครงสร้างของการดำเนินงาน

ศรัณยู จันใจ (2558) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจะกำหนดชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอะไร ผู้นำจะใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน โดยผู้นำจะเป็นผู้วางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน วิธีการในการปฏิบัติงาน จัดทำตารางการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยยึดถือกฎเกณฑ์มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการจะมีอำนาจสูงสุดที่ตัวผู้นำ ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ นิยมการให้รางวัลและลงโทษ และผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำชนิดแรก จะใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจ

ในการทำงาน ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย

Likert (1967) มีความเห็นว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจนั้น เป็นบรรยากาศที่จะนำผลสัมฤทธิ์มาสู่หน่วยงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 410-412) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะกำหนดนโยบายต่าง ๆ ขึ้นโดยมีการปรึกษาและตัดสินใจ โดยกลุ่ม กิจกรรมจะถูกกำหนดขึ้นจากการปรึกษาของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้แนวทางเลือก สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสเลือกผู้ทำงานร่วม และการแบ่งงานภายในกลุ่มจะทำโดยวิธีตกลงกันเอง ในการตัดสินใจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ว่ากล่าวตัวบุคคล ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้บังคับบัญชานี้มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่า สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ จึงมักให้ออกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 229) กล่าวว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ถือว่าเป็นการบริหารที่ดี และเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน

วิเชียร วิทษุฒ (2548) กล่าวว่า ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นแบบผู้นำที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และผู้นำยอมฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยนำมาแก้ไขปัญหาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วิสาข์ สิทธิเวช (2555, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้า ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน การคิด และการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการออกเสียงแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire leaders) จะแตกต่างจากด้านผู้นำแบบประชาธิปไตยที่จะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคับข้องใจหรือ

ความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ ผู้นำแบบเสรีนิยม กลุ่มหรือแต่ละคนจะมีเสรีภาพในการตัดสินใจ ผู้นำจะจัดหาวัตถุดิบให้และยังจะคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อต้องการ ผู้นำจะไม่เข้ายุ่งเกี่ยวใด ๆ ผู้นำจะไม่พยายามพูดถึงกิจกรรมของสมาชิกและไม่พยายามกำกับกลุ่มแต่อย่างใดเลย

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 410-412) กล่าวว่า การทำงานของผู้นำแบบตามสบายเป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน ปล่อยให้ทำตามใจชอบ ให้อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่ง

พงษ์เทพ สุขทนารักษ์ (2555) กล่าวว่า ผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะเปิดโอกาสให้ทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างกว้างขวางโดยที่ผู้นำไม่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วม การทำงานไม่คำนึงถึงหรือยึดถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ ไม่มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จเพราะผู้ตามขาดกำลังใจและหลักยึดในการปฏิบัติงาน การทำงานไม่เป็นระบบ ไม่มีระเบียบแบบแผน

Bass (1991 อ้างถึงใน ขนิษฐา โพธิ์สินธ์, 2550, หน้า 48) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายเป็นลักษณะของความเชื่อที่ว่า “ให้ทุกคนทำในสิ่งของตนเอง” ไม่มีทัศนภาพเกี่ยวกับภารกิจขององค์กรและความชัดเจนของเป้าหมาย วัตถุประสงค์การสื่อสารให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจการวางแผนมีน้อยมากหรือไม่เลย ยังไม่มีความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจ การนิเทศและการให้ข้อมูลป้อนกลับมีน้อยมาก เป็นลักษณะของการบริหารที่วิกฤตสภาพการณ์เช่นนี้มีแนวโน้มทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกันทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทาง การพัฒนากิจกรรมตามภารกิจ และมีแนวโน้มที่สมาชิกขององค์กรจะมีแต่ความรู้สึกสับสน ขาดขวัญกำลังใจ พฤติกรรมผู้นำแบบนี้ให้อำนาจในการคิดตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตามใจชอบ ผู้บริหารไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบหรือรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องราวต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่คอยให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของผู้นำที่ปฏิบัติตามแบบนี้ ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวย่อมจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้บริหารมีสิทธิใช้อำนาจ

กล่าวโดยสรุปแล้ว พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2555) ทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นพฤติกรรมที่แบ่งตามลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งสามด้านมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ด้านผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออึดตา จะเห็นพฤติกรรมเด่นชัดในเรื่องของความเผด็จการของผู้บริหาร ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตยจะแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ส่วนด้านผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยมเป็นพฤติกรรมผู้นำที่บริหารงานแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเสรี ผู้บริหารจะไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2555) ผู้วิจัยสนใจเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เพศ

การปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปด้วยเหตุปัจจัยหลายอย่าง ความแตกต่างระหว่างเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกันของเพศชายและเพศหญิง ค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาแตกต่างกัน รวมไปถึงความคาดหวังของทั้งสองเพศมีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิด ทักษะคติ ความเชื่อ การรับรู้ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เพ็ญศรี เนาะแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารและพนักงานครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สนั่น หันทะยุง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นัยนา เตียงนา (2556) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าเพศของครูนำจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะคุณภาพของบุคคลเกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการทางการศึกษา (อุบล ทองพันธ์, 2543) การศึกษาอบรมมีอิทธิพลทำให้คนเราแตกต่างกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คนที่ได้รับการศึกษาดิจนเป็นคนมีคุณภาพ คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาความสามารถทางสติปัญญาจะไม่เจริญถึงขีดสุด การได้รับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมทำให้เกิดความคิด ทักษะคิดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ การศึกษาแต่ละระดับทำให้บุคคลเกิดความเชื่อ ความคิด ทักษะคิด และประสบการณ์ที่มีความละเอียดลึกซึ้งไม่เท่ากัน สอดคล้องกับ สนั่น หันทะยุง (2552 หน้า 82) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ภัทธกร หมั่นมะเริง (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้ความร่วมมือ ผู้นำแบบให้ความช่วยเหลือ และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษาของครุ นำจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่าง นอกจากนี้ยังอาจส่งผลต่อการเกิดทักษะคิด ความคิด ความเชื่อ ที่แตกต่างกันด้วย ดังที่ กัญญา แสงสุวรรณ (2536, หน้า 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ที่ไม่เท่ากัน ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ว่าที่เรือตรีชนพงศ์ บุญวาทิ (2548, หน้า 54) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ควรจะได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ผู้บริหาร อาจคิดว่ามีทักษะในการปฏิบัติงานมากแล้ว จึงเอาใจใส่และปฏิบัติคนด้านต่าง ๆ กับผู้มีประสบการณ์มากน้อยลง สอดคล้องกับ สุชาวัลย์ ควรหา (2558, หน้า 68) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านความคิดริเริ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมเด็จ ศรีสำราญ (2545) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งแบบ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่ม โรงเรียน โดยรวมและแบบ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยกลุ่มโรงเรียนคอนจิมพลี มีพฤติกรรมผู้บริหารสูงกว่ากลุ่ม โรงเรียนคอนเกาะกา โดยรวมและแบบมิติมุ่งสัมพันธ์

รังสฤษฎ์ ศรีสวัสดิ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนคติของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ระหว่างทัศนคติครูผู้สอนชายกับครูผู้สอนหญิง ไม่แตกต่างกัน และระหว่างทัศนคติครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยไม่แตกต่างกัน

บุศราภรณ์ แสงทอง (2550) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คลธิดา เจริญวัย (2551) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ (2551) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบมีส่วนร่วม แบบใช้อำนาจ และแบบสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรภร หมิ่นมะเร็ง (2553) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้ความร่วมมือ และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำของโรงเรียนของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนด้านผู้นำแบบชี้แนะ ไม่แตกต่างกัน

สุภาวดี จันทะลับ (2553) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามแบบของภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งโรงเรียนพบว่าแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย แตกต่างกัน

เมธิชา มีผล (2555) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ความความคิดเห็นของครู ในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐศดา เนียมดวง (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอสทหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของโรงเรียนเอกชนอำเภอสทหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านผู้นำแบบชี้แนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Thomson (1981, p. 4296) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสบการณ์ทางการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเนบราสกา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาอบรมเป็นทางการ ประสบการณ์ทางการบริหารของอาจารย์ใหญ่และจำนวนครูได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน

Adelman (1981, p. 404) ได้ศึกษาความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและครูใหญ่โรงเรียนมัศึกษามีความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ครูใหญ่โรงเรียนประศึกษามีแนวโน้มความต้องการที่จะให้ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามิติมุ่งงาน ส่วนครูใหญ่โรงเรียนมัศึกษามีความต้องการให้ครูใหญ่แสดงพฤติกรรมมุ่งงานมากกว่ามิติมุ่งสัมพันธ์

Allen (1986, p. 2490) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและวุฒิภาวะที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับ

ระดับวุฒิภาวะของอาจารย์มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารจะมีลักษณะมุ่งสัมพันธมากกว่ามุ่งงาน

Rosener (1986, p. 2511) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่แตกต่างกันของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ตามทัศนคติของอาจารย์ใหญ่ กับทัศนคติของครูแตกต่างกัน อาจารย์ใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองว่าใช้การสั่งการน้อย แต่ใช้วิธีการเข้าร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าทัศนคติของครู ขนาดของโรงเรียนไม่มีผลทำให้พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่แตกต่างกัน

Konto (1987, p. 3744) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้อำนวยการตามทฤษฎีของอาจารย์ผู้สอนกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคในรัฐมิสซิวรี พบว่า อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคที่มีผู้อำนวยการแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธจะมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ

Young (1994, p. 2426) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาในรัฐ Mississippi ผลการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมอบหมายงาน อาจารย์มีความพึงพอใจมากหากผู้อำนวยการแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุน การยอมรับความจริง และเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อาจารย์จะมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อเมื่อผู้อำนวยการแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหาร สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้บริหารที่ดีจะช่วยให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินการของสถานศึกษายบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้บริหารมีหลากหลายแนวทาง หลากหลายรูปแบบ ที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบพฤติกรรมผู้บริหารแต่ละรูปแบบก็อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2555) เป็นตัวแปรในการศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 303 คน ปีการศึกษา 2559
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 169 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้สัดส่วนครูแต่ละโรงเรียน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 1	42	23
2. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 2	7	4
3. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 3	21	12
4. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4	28	15
5. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 5	24	13
6. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 6	8	5
7. โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 7	34	19
8. โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 9	9	4
9. โรงเรียนวัดมาบข่า	40	22
10. โรงเรียนวัดกระเจต	10	6
11. โรงเรียนวัดชากผักกูด	10	6
12. โรงเรียนบ้านหนองระกำ	5	3
13. โรงเรียนนิคมวิทยา	65	37
รวมทั้งสิ้น	303	169

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) แบบอัตถนิยมหรืออัตตา จำนวน 9 ข้อ 2) แบบประชาธิปไตย จำนวน 9 ข้อ และ 3) แบบตามสบายหรือเสรีนิยม จำนวน 9 ข้อ รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยนำแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2555) มาเป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม ให้เข้ากับสภาพของกลุ่มประชากร ครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำร่างแบบสอบถามไปให้ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วนำไปปรับปรุงและแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนเนื้อหา ภาษา ที่ใช้และข้อความถามในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง .67-1.00 เพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย
 - 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.3 นายพรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาเสนอให้ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจสอบ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ปีการศึกษา 2559 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าระหว่าง .20-.64
6. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไปมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .85

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 169 ชุด ให้แก่ครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ส่งคืนแบบสอบถามตามเวลานัดหมาย

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจะทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย (Mean) โดยอาศัยการปรับปรุงเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535) ดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารในระดับปานกลาง
- 1.51-2.51 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. การหาระดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยทดสอบค่าที (t -test)
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 ลักษณะที่เป็นอิสระจากกัน
F	แทน	สถิติเปรียบเทียบความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการศึกษายุติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	53	31.40
เพศหญิง	116	68.60
รวม	169	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	103	60.90
สูงกว่าปริญญาตรี	66	39.10
รวม	169	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	76	45.00
10-20 ปี	41	24.30
มากกว่า 20 ปี	52	30.80
รวม	169	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 ของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นเพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 ของกลุ่มตัวอย่าง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 ถึง 20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 ของกลุ่มตัวอย่าง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย แบบอัตถนิยมหรืออัตตา แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบายหรือเสรีนิยม ผลการศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา	(n = 169)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
แบบอัตถนิยมหรืออัตตา	3.24	0.38	ปานกลาง	3
แบบประชาธิปไตย	4.04	0.51	มาก	1
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	3.22	0.35	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 3 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือ เสรีนิยม และพฤติกรรมการบริหารแบบอัตถนิยมหรือออตตาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบออตถนิยมหรือออตตา

พฤติกรรมการบริหารแบบออตถนิยม หรือออตตา	(n = 169)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	2.72	0.91	ปานกลาง	7
2. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ	2.59	0.83	ปานกลาง	9
3. วัตถุประสงค์ของการทำงานขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	3.40	0.77	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าใช้เมตตาธรรม	2.68	0.74	ปานกลาง	8
5. ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินงานตามเหตุผลของตนเองเสมอ	2.77	0.66	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.62	0.77	มาก	3
7. ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ฉับไว	3.73	0.90	มาก	2
8. ผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการออกคำสั่งหรือบังคับบัญชา	4.08	0.77	มาก	1
9. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.91	มาก	3
รวม	3.24	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบอัตถนิยม
หรืออัตตา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการออกคำสั่งหรือ
บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว หนักไว ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และ
ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประชาธิปไตย

พฤติกรรมกรบริหารแบบ ประชาธิปไตย	(n = 169)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	3.98	0.78	มาก	8
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	4.18	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจกันมีสัมพันธภาพอันดี ต่อกัน ร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ	4.04	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารติชมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลอย่างเป็น ทางการไม่ใช่เหตุผลส่วนตัว	3.87	0.75	มาก	9
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับ ผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงานเสมอ	4.04	0.67	มาก	3
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.01	0.70	มาก	7
7. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.61	มาก	5
8. ผู้บริหารและครูมีการตั้งวัตถุประสงค์ในการ ทำงานร่วมกัน	4.01	0.64	มาก	6
9. ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน เคารพซึ่งกันและกัน	4.18	0.70	มาก	1
รวม	4.04	0.70	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบ
ประชาธิปไตย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน เคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้
ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับ
ผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงานเสมอ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารติชม
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่เหตุผลส่วนตัว

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบตามสบายหรือเสรีนิยม

พฤติกรรมกรบริหารแบบตามสบาย หรือเสรีนิยม	(n = 169)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	3.48	0.86	ปานกลาง	6
2. ผู้บริหารมีนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการหรือระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงานที่ตายตัวแน่นอน	3.57	0.88	มาก	1
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ตามใจชอบไม่มีการ ควบคุม	2.63	0.86	ปานกลาง	8
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลหรือติดตามผลการ ดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน	3.50	0.97	ปานกลาง	4
5. การวางแผนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานไม่ต้อง ผ่านความเห็นของผู้บริหาร	2.33	0.95	น้อย	9
6. ท่านรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.49	0.91	ปานกลาง	5
7. ท่านจำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงานหรือข้อปัญหา ต่าง ๆ ให้ผู้บริหารรับทราบ	3.54	0.89	มาก	2
8. ผลงานขององค์กรมีความสร้างสรรค์ หรือริเริ่มผลงานใหม่	3.50	0.82	ปานกลาง	3
9. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของท่าน ได้ตามความพึงพอใจของตนเอง	2.93	0.93	ปานกลาง	7
รวม	3.22	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบตาม
สบายหรือเสรีนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อยถึงระดับ
มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ
หรือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ตายตัวแน่นอน ท่านจำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงาน
หรือข้อปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารรับทราบ และผลงานขององค์กรมีความสร้างสรรค์ หรือริเริ่ม
ผลงานใหม่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานไม่ต้อง
ผ่านความเห็นของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ
ดังตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการบริหาร	เพศชาย				เพศหญิง			
สถานศึกษาตามความคิดเห็น	$n = 53$				$n = 116$			
ของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด								
พัฒนา จังหวัดระยอง สังกัด								
สำนักงานคณะกรรมการ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน								
แบบอัตถนิยมหรืออัตตา	3.23	0.41	ปานกลาง	3	3.25	0.37	ปานกลาง	2
แบบประชาธิปไตย	4.00	0.44	มาก	1	4.06	0.53	มาก	1
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	3.28	0.31	ปานกลาง	2	3.19	0.37	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
เพศที่ต่างกัน พบว่า

เพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร
แบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และ
พฤติกรรมการบริหารแบบอึดนิยมนหรืออึดตา อยู่ในระดับปานกลาง

เพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร
แบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบอึดนิยมนหรืออึดตา และ
พฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศ				t	P
	ชาย n = 36		หญิง n = 198			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
แบบอึดนิยมนหรืออึดตา	3.23	0.41	3.25	0.37	-0.32	.75
แบบประชาธิปไตย	4.00	0.44	4.06	0.53	-0.66	.51
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	3.28	0.31	3.19	0.37	1.52	.13

จากตารางที่ 8 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภ
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ
พบว่า พฤติกรรมการบริหารทุกแบบตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภ
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา ดังตารางที่ 9-10

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหาร สถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูในเขต อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปริญญาตรี <i>n</i> = 103				สูงกว่าปริญญาตรี <i>n</i> = 66			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
แบบอรรถนิยมหรืออรรถา	3.23	0.40	ปานกลาง	2	3.26	0.36	ปานกลาง	3
แบบประชาธิปไตย	3.96	0.53	มาก	1	4.16	0.45	มาก	1
แบบตามสบายหรือเสรี นิยม	3.18	0.38	ปานกลาง	3	3.28	0.31	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา พบว่า

ปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำ
ประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้นำแบบอรรถนิยมหรืออรรถา และด้านผู้นำแบบตามสบาย
หรือเสรีนิยมอยู่ในระดับ ปานกลาง

สูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
พฤติกรรมกรรมการบริหารประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือ
เสรีนิยม และพฤติกรรม การบริหารแบบอรรถนิยมหรืออรรถาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการศึกษา				<i>t</i>	<i>P</i>
	ปริญญาตรี <i>n</i> = 103		สูงกว่าปริญญาตรี <i>n</i> = 66			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
แบบอัตถนิยมหรืออัตตา	3.23	0.40	3.26	0.36	-0.58	.56
แบบประชาธิปไตย	3.96	0.53	4.16	0.45	-2.50*	.01
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	3.18	0.38	3.28	0.31	-1.80	.71

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรม การบริหารแบบอัตถนิยมหรืออัตตาและแบบตามสบายหรือเสรีนิยมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน											
	น้อยกว่า 10 ปี <i>n</i> = 76				10-20 ปี <i>n</i> = 41				มากกว่า 20 ปี <i>n</i> = 52			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
แบบอัตถนิยมหรืออัตตา	3.26	.37	ปานกลาง	2	3.18	.42	ปานกลาง	3	3.28	.38	ปานกลาง	2
แบบประชาธิปไตย	4.00	.60	มาก	1	4.06	.45	มาก	1	4.07	.41	มาก	1
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	3.23	.36	ปานกลาง	3	3.27	.33	ปานกลาง	2	3.16	.36	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมการบริหาร
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก
ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบอัตถนิยมหรืออัตตา และพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบาย
หรือเสรีนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมการบริหาร
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก
ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และพฤติกรรมการบริหารแบบอัตถนิยม
หรืออัตตาอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมการบริหาร
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก
ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบอัตถนิยมหรืออัตตา และพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบาย
หรือเสรีนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในเขตอำเภอนิคม พัฒนา จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน						
	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
แบบอัตถนิยมหรืออิตตา	ระหว่างกลุ่ม	.247	2	.12	.83	.43
	ภายในกลุ่ม	24.51	166	.15		
	รวม	24.76	168			
แบบประชาธิปไตย	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.09	.33	.72
	ภายในกลุ่ม	43.66	166	.26		
	รวม	43.83	168			
แบบตามสบายหรือเสรีนิยม	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.16	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	20.85	166	.13		
	รวม	21.16	168			

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการบริหารทุกแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอบเขตของเนื้อหาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Lewin (1939 อ้างถึงใน ชิตินา ไชยมงคล, 2555) ประกอบด้วย พฤติกรรม การบริหาร 3 แบบ ดังนี้ แบบอัตถนิยม หรืออัตตา แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบายหรือเสรีนิยม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จำนวน 169 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคอร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.64 และค่าความเชื่อมั่น .85 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าสถิติที่ t -test (independent) เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา และใช้สถิติ One-way ANOVA เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพฤติกรรม

การบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และแบบอัตถนิยมหรืออัตตาทออยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สรุปเป็นรายพฤติกรรมการบริหารได้ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบอัตถนิยมหรืออัตตา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการออกคำสั่งหรือบังคับบัญชา ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว หนักไว ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ

1.2 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประชาธิปไตย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน เคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงานเสมอ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารติชมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลอย่างเป็นทางการไม่ใช่เหตุผลส่วนตัว

1.3 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบตามสบายหรือเสรีนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อยถึงระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการหรือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ตายตัวแน่นอน ท่านจำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงานหรือข้อปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารรับทราบ และผลงานขององค์กรมีความสร้างสรรค์ หรือริเริ่มผลงานใหม่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องผ่านความเห็นของผู้บริหาร

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาทุกแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบอสังคมนิยมหรืออสังคตและแบบตามสบายหรือเสรีนิยม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาทุกแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และแบบอสังคมนิยมหรืออสังคตอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแต่ละแบบ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบอสังคมนิยมหรืออสังคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการออกคำสั่งหรือบังคับบัญชา ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ฉับไว ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกเด่นชัดในเรื่องของความเด็ดขาดในการบริหารงานการออกคำสั่งที่ชัดเจน การตัดสินใจที่ฉับไว มีการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน

กำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการใช้อำนาจในการสั่งการ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ House and Mitchell (1974) ที่เห็นว่าผู้บริหาร คือผู้ใช้อำนาจทางการ ซึ่งมากับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้สมาชิกองค์การยอมรับปฏิบัติตามการบริหารจัดการจึงประกอบด้วยการนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำลงสู่การปฏิบัติงาน ดังนั้นการได้รับบทบาทการเป็นผู้นำในตำแหน่งบริหารก็ทำให้บุคคลนั้นได้รับอำนาจและเกิดอิทธิพลอื่นต่อผู้อื่นตามมา สอดคล้องกับ เมธิษา มีผล (2555) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านพฤติกรรมผู้นำแบบชี้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉัฐสุดา เนียมดวง (2557) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จะตั้งเป้าหมายงานที่ทำทลาย เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.2 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน เคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงานเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการนำเสนอข้อมูลหรือปัญหาให้ครูได้รับทราบเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นการให้เกียรติกับทุกฝ่ายในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้ครูให้การยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ จิตติมา นันทพานิช (2547) ที่กล่าวว่า ผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสตัดสินใจ ผู้นำใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ผู้นำไม่ใช่มีลักษณะเก่งอย่างเดียว ทำงานคนเดียว ผู้นำต้องถือคติที่ว่า “Two heads are better than one” รู้จักทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้นำคุณภาพจะต้องเป็นผู้จูงประกายในด้านนี้ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารต้องรู้ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่ามีประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ ความสามารถในด้านใด เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ได้อย่างเหมาะสม สามารถกระจายงาน กระจายอำนาจให้ทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งมีหลักเกณฑ์การพิจารณา เพื่อให้ทุกคนยอมรับ และที่สำคัญเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการผูกมัดใจให้ทุกคนทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่

เป้าหมาย สอดคล้องกับ ดลธิดา เจริญวัย (2551) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านให้การยอมรับ นับถืออยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารถือว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌัฐสุดา เนียมดวง (2557) ที่กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแน่นอนขึ้น การให้มีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจตัดสินใจและร่วมในการจัดระเบียบ โครงสร้างงานต่าง ๆ ขององค์กร

1.3 พฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการหรือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ตายตัวแน่นอน จำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงานหรือข้อปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารรับทราบ และผลงานขององค์กรมีความสร้างสรรค์ หรือริเริ่มผลงานใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบริหารงานแบบกระจายงานให้กลุ่มงานหรือฝ่ายงานรับผิดชอบ จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระในการดำเนินงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเสรี มีสิทธิในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ไม่รู้สึกถูกลงโทษหรือบังคับผู้บริหารให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ พฤติกรรมผู้นำลักษณะนี้เหมาะสมกับกลุ่มงานที่มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุมการทำงานของกลุ่มได้ดี จะทำให้องค์กรมีผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระเสรีทางความคิด แต่การบริหารงานแบบตามสบายหรือเสรีนิยมนี้อาจมีข้อเสียที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเฉื่อยชาในการทำงานได้ เนื่องจากไม่มีการควบคุมหรือกระตุ้นเสริมแรงจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่มีแนวทางหรือวิถีทางการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ตามที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 282-285) กล่าวว่า ผู้นำสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยผู้นำมีการทำวิถีทางให้ชัดเจน กำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องทำ แจ่มบทบาทอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามทำงานได้สำเร็จ

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาทุกแบบในความคิดเห็นของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในปัจจุบัน ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ ผ่านการอบรมก่อนการดำรงตำแหน่งทุกคน ผู้บริหารที่

ผ่านการอบรมจะได้รับความรู้และการปฏิบัติเช่นเดียวกัน ทำให้การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมนพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รังสฤษฎ์ ศรีสวัสดิ์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนชายและครูสอนหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ณัฐสุดา นิยมดวง (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ บุศราภรณ์ แสงทอง (2550) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมนพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจจะมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีการบริหารมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จึงมักจะได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น เป็นหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้สามารถมองเห็นพฤติกรรมการบริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตยได้อย่างชัดเจน รับรู้ถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การตัดสินใจ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา สอดคล้องกับวิยะดา เกียวสกุล (2538, หน้า 28) กล่าวว่า ผู้สอนที่มีการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็น ความเชื่อ มุมมอง และตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับ สนั่น หันทะยุง (2552, หน้า 82) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ภัทรภร หมั่นมะเริง (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบ
 สนับสนุน ผู้นำแบบให้ความร่วมมือ ผู้นำแบบให้ความช่วยเหลือ และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความ
 คิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
 ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบ
 อัตถนิยมหรืออัตตาและแบบตามสบายหรือเสรีนิยม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกัน และในปัจจุบันครูทุก
 คนในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ๆ โดยการเข้าอบรมหลักสูตร
 ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ จึงทำให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาในระดับเดิม ซึ่งอาจเป็น
 สาเหตุให้ครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาในระดับใดก็ตาม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ได้เป็น
 อย่างดี ทำให้สามารถรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ
 คลธิดา เจริญวัย (2551) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของ
 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต
 อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาทุกแบบในความคิดเห็น
 ของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่รับรู้หรือแสดงความเห็นต่อ
 พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบริหารจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นธรรม จึงทำให้
 ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ไม่ว่าจะครูจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเท่าใดก็ตาม แต่ก็มี
 ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงแม้ว่า
 ประสบการณ์ก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติ ไม่เท่าเทียมกัน ตามที่ กัญญา
 แสงสุวรรณ (2536) ได้กล่าวไว้ นั่น แต่เมื่อผลการวิจัยออกมาเช่นนี้แล้วย่อมทำให้เห็นได้ว่า
 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมานั้นทำให้บุคลากรทุกคนเห็นและรับรู้ได้ชัดเจน
 เหมือนกันทุกคน สอดคล้องกับ สนั่น หันทะยุง (2552) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน
 พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ณัฐสุดา เนียมดวง (2557) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอสหัสขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอสหัสขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมนพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมนพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบอึดถนิยมหรืออึดตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ เกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการวางแผนการทำงาน การแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.2 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการสถานศึกษา โดยหากมีการติชมผู้ใต้บังคับบัญชาควรต้องชี้เหตุผลอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่เหตุผลส่วนตัวหรืออคติส่วนตัวในการตำหนิ ติเตียน หรือชื่นชมด้วยความพึงพอใจส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกที่ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.3 พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบตามสบายหรือเสรีนิยม ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่วางแผนและตัดสินใจโดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น มีการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ไม่ปล่อยให้ปฏิบัติงานตามใจชอบ แต่ก็ต้องไม่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเหมือนถูกบังคับควบคุมจนไร้อิสระในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กันยา แสงสุวรรณ. (2536). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์. (2553). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี*. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงส์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา นันทพานิช. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐสุดา เนียมดวง. (2557). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คลธิดา เจริญวัย. (2551). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทองพูน ใจประเสริฐ. (2546). *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ทัศนีย์ กองพิน. (2554). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ชนพงศ์ บุญวาทิ, ว่าที่เรือตรี. (2548). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดิมา ไชยมงคล. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการจัดการ เรื่องทฤษฎีภาวะผู้นำ และทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นัยนา เตียงงา. (2556). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุศราภรณ์ แสงทอง. (2550). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเวศ วะสี. (2544). *ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ พรินติ้ง เซ็นเตอร์.
- ปัฐวิ อ่อนรู้ที่. (2555). *บทความทางวิชาการ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา*. เข้าถึงได้จาก <http://ukalip.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>
- ปิ่นดา พุ่มแย้ม. (2549). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2555). *ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/454146>
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ, 1*(มกราคม-มีนาคม 2547), 44.
- พิมพ์ พรเมเสนา. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เพ็ญศรี แนะแก้ว. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาใน จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ภัทรกร หมั่นมะเริง. (2553). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธิชา มีผล. (2555). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *วารสารข้าราชการครู, 19*(3), 37-38.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ไคมอนส์อินฟิสิกเนสเวลด์.

- รังสฤษฎ์ ศรีสวัสดิ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณลัดดา ถินกลาง. (2557). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [www.kruinter.com/file/73220140913104714-\[kruinter.com\]](http://www.kruinter.com/file/73220140913104714-[kruinter.com]).
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิสาข์ สิทธิเวช. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไล พินิจพงศ์. (2556). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://artdesignqa.blogspot.com>.
- ศรัญญา จันใด. (2558). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอนองแคว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนั่น หันทะบุง. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือการบริหาร โรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมเด็จ ศรีสำราญ. (2545). *พฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สะอาด แสงรัตน์. (2520). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุธาวัลย์ คอรรหา. (2558). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.* เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/573158>
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2553). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* เข้าถึงได้จาก <http://www.supatta.haysamy.com/articles>
- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบล แหลมอบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9.* (หน้า 97). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา.* ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ประสพการณ์วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2557). *แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557.* ระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2561). *แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561.* ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2545. *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำริง นิลประดิษฐ์. (2543). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ: ครูสภา.

- อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม ทิพวรรณ.(2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบางละมุง 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบล ทองพันธ์. (2543). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เอื้อต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Adelman, E. A. (1981). An analysis of the perceived leadership behavior leadership styles as perceived by elementary and secondary school principal and teacher. *Dissertation Abstracts International*, 42(2), 404-A.
- Allen, H. W. (1986). The match of leader style with maturity and its influence on job satisfaction and perceived organization effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 46(9), 2490-A.
- Bennis, W. G. (1989). *On becoming a leader*. MA: Addison-Wesley.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1981). *The new managerial*. London: Gulf Publishing.
- Cherrington, D. J. (1989). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice*. Center for Creative Leadership, Greensboro, NC.
- Fiedler, F. (1971). *Leadership*. New York: General Learning Press.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: McMillan Company.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 6-38). Columbus, OH: Ohio State University, Bureau of Business Research.

- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 25, 81-87.
- Rosener, C. A. (1986). Differential perceptions of secondary school principals leadership behaviors. *Dissertation Abstracts International*, 46(9), 2511.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4th ed.). New York: Harper and Row.
- Konto, J. K. (1987). The relationship of vocational and technical instructors' job satisfaction and their perception of area vocational technical school directors leadership style in vocational technical school in the state of Missouri. *Dissertation Abstracts International*, 47(10), 3744-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 10(3), 607-610.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Likert, R. (1961). *Patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Thomson, K. E. (1981). The relationship of leadership behavior of educational experiential variables. *Dissertation Abstracts International*, 28(5), 1137.
- Young, F. R. (1994). The relationship between Mississippi post-secondary district vocational director' leadership styles and faculty job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 57(7), 2426.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0737

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวชิติกานต์ ระเบียบ รหัส 58920381

งานนิพนธ์ เรื่อง: พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมี ดร.สถาพร พฤษพิบูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศษ 6218.8/ ว.0738

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความ
เห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวธิดิกานต์ ระเบียบ รหัส 58920381

งานนิพนธ์ เรื่อง: พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมี ดร.สถาพร พุทธิพิบูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0739

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศักยภาพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวธิดิกานต์ ระเบียบ รหัส 58920381

งานนิพนธ์ เรื่อง: พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอ
นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมี ดร.สถาพร พุทธิพิบูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ให้ท่านตอบตามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมี 2 ตอน
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ มี 3 ข้อ
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แบบอัตนัยหรืออัตตา 9 ข้อ แบบประชาธิปไตย 9 ข้อ และแบบตามสบายหรือเสรีนิยม 9 ข้อ รวมทั้งหมด 27 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษา โดยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลของท่านจะไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล จะปกปิดเป็นความลับ จึงขอความกรุณาท่านตอบตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นางสาวธิดิกานต์ ระเบียบ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ
มี 3 ข้อ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อมูลที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 10-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความความคิดเห็นของครูในเขต
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเดียวของแต่ละข้อตามความเป็นจริง

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ตามความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบอัตถนิยมหรืออัตตา						
1	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ					
3	วัตถุประสงค์ของการทำงานขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจของผู้บริหารและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
4	ผู้บริหารใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าใช้เมตตาธรรม					
5	ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินงานตามเหตุผลของตนเองเสมอ					
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง					
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ฉับไว					
8	ผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการออกคำสั่งหรือบังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย						
10	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานเพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ตามความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ					
13	ผู้บริหารติชมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่เหตุผลส่วนตัว					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงานเสมอ					
15	ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
16	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
17	ผู้บริหารและครูมีการตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
18	ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน เคารพซึ่งกันและกัน					
พฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายหรือเสรีนิยม						
19	ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
20	ผู้บริหารมีนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการหรือระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ตายตัวแน่นอน					
21	ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ตามใจชอบ ไม่มีการควบคุม					
22	ผู้บริหารมีการประเมินผลหรือติดตามผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน					
23	การวางแผนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ไม่ต้องผ่านความเห็นของผู้บริหาร					
24	ท่านรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ตามความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ท่านจำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงานหรือข้อปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารรับทราบ					
26	ผลงานขององค์กรมีความสร้างสรรค์ หรือริเริ่มผลงานใหม่					
27	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของท่านได้ตามความพึงพอใจของตนเอง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	Corrected Item – Total Correlation
1	.36
2	.62
3	.45
4	.20
5	.22
6	.36
7	.50
8	.47
9	.43
10	.52
11	.41
12	.60
13	.62
14	.50
15	.30
16	.35
17	.22
18	.35
19	.27
20	.64
21	.45
22	.38
23	.21
24	.51
25	.53
26	.24
27	.30

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .85