

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ADMINISTRATORS' BEHAVIOR OF WATSAKAENGAM SCHOOL IN BANGKHUNTIAN
DISTRICT OFFICE UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์¹
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 7 คน และ 2.ครู จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผน พฤติกรรมการบริหารด้านการประสานงาน พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดองค์กร พฤติกรรมการบริหารด้านการมีอิทธิพล พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการประเมินผล

2. ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

Abstract

The purposes of this research were to identify ; 1) the administrative behavior of Watsakaengam school administrators in Bangkhuntian District Office, Bangkok

Metropolitan Administration, and 2) the comparison on the opinions of the administrative behavior of Watsakaengam school administrators in Bangkhuntian District Office Bangkok Metropolitan Administration when identify by gender, age, education level, work experience, and position. The samples in this research were school personnel of Watsakaengam School. They were composed of 1 administrator, 2 assistant administrators, 7 of heads of discipline, and 60 teachers , the total of 70 respondents. The instrument for collecting the data was a questionnaire regarding administrative behavior of administrators of Sergiovanni's concept. The statistics used in the research were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings of this research were as follow ;

1. The administrative behavior in overall and each aspect of Watsakaengam school administrators in Bangkhuntian District Office, Bangkok Metropolitan Administration were high level both, ranking from the highest arithmetic mean to the lowest arithmetic mean as follow : Planning ,Coordinating, Communication, Organizing, Influencing, Decision making and Evaluation respectively.

2. There was not difference between opinions on the administrative behavior of Watsakaengam school administrators in Bangkhuntian District Office, Bangkok Metropolitan Administration and there basic background when identify by gender, age, education level, work experience and position.

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มีแนวคิดในการเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้ เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2556)

ตามที่นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ข้อที่ 2 การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทยจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวกและสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียมสิ่งแวดล้อม (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ,2557:)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลสะท้อนในผลงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเพราะถ้าผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทัศนคติมีความคิดมีความเป็นผู้นำและสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดขึ้นกับครูอาจารย์และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประสิทธิภาพของงานย่อมเกิดขึ้นและ

ประสบความสำเร็จสูงสุด(วิรัชสงวนวงศ์วาน,2548:16)

จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.รอบสามเมื่อวันที่22,25-26เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2555 โรงเรียนวัดสะแกงามแขวงแสมคำเขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่3ผู้วิจัยขอเสนอแนะเฉพาะจุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะเพื่อที่จะได้รู้สภาพปัญหาของโรงเรียนหลังได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกหรือสมศ.มีดังนี้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย (2-5ปี) จุดที่ควรพัฒนา 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนให้มากขึ้น 2) ควรจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีจำนวนครูหรือหรือครูผู้เลี้ยงดูเด็กมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนเด็กและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 มี 4 ด้านได้แก่ด้านผลการจัดการศึกษาด้านการบริหาร การจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการประกันคุณภาพภายในดังนี้ด้านการจัดการศึกษาได้แก่1)จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กทำงานจนสำเร็จไม่ทิ้งกลางคันตลอดจนทักษะในการสื่อสารความคิดรวบยอด สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ 2) ควรจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กให้มีความรู้กับเรื่องราวธรรมชาติรอบตัวเด็กให้มากขึ้น และครอบคลุมเด็กทุกกลุ่ม 2. ด้านการบริหารจัดการศึกษาไม่มีข้อเสนอแนะ 3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีข้อเสนอแนะดังนี้ครูควรนำผลการบันทึกหลังการจัดกิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาเด็กและพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง4.ด้านการประกันคุณภาพภายในไม่มีข้อเสนอแนะสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาปฐมวัย (2-5 ปี) มีคุณภาพระดับดีมากโดยมีคะแนนเท่ากับ95.00คะแนนส่วนผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษาที่มีจุดที่ควรพัฒนาคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 มี 4 ด้านได้แก่ด้านผลการจัดการศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการประกันคุณภาพภายในดังนี้ 1.ด้านผลการจัดการศึกษาได้แก่ 1) ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์คิดอย่างเป็นระบบโดยอาจบูรณาการเครื่องมือนักคิดกับการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระหรือในการทำกิจกรรมโครงการต่างๆ เช่น Mine Mapping ผังก้างปลา (ผังวิเคราะห์สาเหตุและผลของปัญหา) เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาด้วยตนเอง gantt chart เพื่อฝึกการวางแผนงานและปฏิบัติด้วยตนเอง flow process chart / check sheet เพื่อเป็นการเรียนรู้กระบวนการทำงานและการตรวจสอบเป็นต้นเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาค้นหาคำตอบได้เองพัฒนาต่อยอดไปได้ในหลายมิติ 2) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระโดยการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ในการเตรียมสอบและวิเคราะห์เนื้อหาสาระวิชาให้ตรงประเด็นข้อสอบในการสอบวัดผลระดับชาติ O-NET ด้านการบริหารจัดการศึกษาไม่มีข้อเสนอแนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่มีข้อเสนอแนะด้านการประกันคุณภาพภายในไม่มีข้อเสนอแนะสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพระดับดีโดยมีคะแนนเท่ากับ 85.58 คะแนน (องค์การมหาชน, 2555:1-8)

ระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 2 ระดับมีคะแนนค่อนข้างสูงแต่ความคาดหวังของชุมชนที่ส่งลูกเข้ามาเรียน ณ โรงเรียนแห่งนี้ต้องการให้โรงเรียนมีคุณภาพการศึกษาทั้ง 2 ระดับ ได้แก่ ระดับการศึกษาปฐมวัย (2-5 ปี) และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในระดับ คุณภาพ การศึกษาระดับดีมากซึ่งอาจสรุปได้ว่าผลการประเมินคุณภาพของนักเรียนตามที่แสดงมานี้อยู่ในระดับดี-ดีมากก็ตามแต่ก็ยังสามารพัฒนาให้สูงขึ้นได้อีกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารที่จะบริหารจัดการให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลสะท้อนในห้วงานบรรลุ

เป้าหมายและประสบความสำเร็จ (ชัยญา นุชาหาญ, 2552:346) กล่าวว่าการบริหารของผู้บริหารประกอบด้วยภารกิจ การจัดการ การจัดการทรัพยากรมีการวางแผนล่วงหน้ารวมถึง การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแก งามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัด กรุงเทพมหานครเพื่อ เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัด กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำ งานในตำแหน่ง ปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่หลัก ในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิด ของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การจัดการองค์กร 4) การประสานงาน 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การมีอิทธิพล 7) การประเมินผล (Sergiovanni, 1987:9)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียน วัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 3 คนหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 คน และครูผู้สอนจำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้น 85 คน

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 70 คน และผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประเภท (Stratify Random Sampling) ดังนี้ 1. ฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแกงามจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแกงามจำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 7 คนและ 2. ครูโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครจำนวน 60 คน (Krejcie & Morgan, 1970:607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลพื้นฐานในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่โรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ทั้ง 7 กระบวนการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert, 1961:114)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามด้วยเทคนิค IOC (Index Of Item Objective Congruence) โดยการหาค่าดัชนีและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.6 ขึ้นไป

3. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนวัดบางกระดี สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1974:161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.987

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 70 ฉบับจากโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่โรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981:182)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสภาพข้อมูลพื้นฐานที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่หลักโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) และ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม

ด้าน	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผน	4.10	0.65	มาก
2	การตัดสินใจ	3.97	0.74	มาก
3	การจัดการองค์การ	4.02	0.82	มาก
4	การประสานงาน	4.07	0.72	มาก
5	การติดต่อสื่อสาร	4.03	0.72	มาก
6	การมีอิทธิพล	4.01	0.69	มาก
7	การประเมินผล	3.93	0.80	มาก
รวม		4.01	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.65$) ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านอื่นอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.72$) รองลงมาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.72$) รองลงมาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.82$) รองลงมาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการมีอิทธิพล ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.69$) รองลงมาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.74$) และพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.80$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.65–0.82 มีการกระจายของข้อมูลไม่มาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามอยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้อง

กับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ที่เข้าสู่ตำแหน่งแล้วจะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มจากกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษาเพื่อมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมกรรมการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยคุณลักษณะแต่ละด้านที่ได้รับการอบรมและพัฒนาส่วนใหญ่จะครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการบริหารทั้งด้านการวางแผนการตัดสินใจการจัดการองค์การการประสานงานการติดต่อสื่อสารการมีอำนาจอิทธิพลการประเมินนอกจากจะได้ความรู้ทักษะจากการฝึกอบรมแล้วก่อนการเป็นผู้บริหารจะต้องมีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารในการสอบคัดเลือกก็จะใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นกรอบในการประเมินนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างดำรงตำแหน่งยังมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมทฤษฎีการบริหารการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดทักษะปรับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ให้มีประสิทธิภาพและวิสัยทัศน์ในการบริหารคุณภาพแสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมกับครูด้วยความชำนาญคล่องแคล่วถูกต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยผู้วิจัยได้นำไปสู่การสรุปผลดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสภาพข้อมูลพื้นฐานได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสูงสุดประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่หลักโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกันซึ่งสามารถนำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

การอภิปรายผล

พฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานล้วนเป็นนักวางแผนที่สามารถและทำให้มีการนำแผนออกปฏิบัติอย่างเป็นผลไม่มีนักบริหารคนใดที่สามารถปล่อยให้สภาวะการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยที่เขาไม่ได้เตรียมการล่วงหน้าที่จะควบคุมสถานการณ์ในอนาคตให้เป็นไปตามที่เขาต้องการเขาจะไม่สุ่มเสี่ยงดำเนินการใด ๆ โดยไม่มีแผนงานที่รอบคอบการวางแผนที่มีความหมายต่อผู้บริหารเช่นเดียวกับการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการผู้บริหารจะต้องคาดคะเนสถานการณ์และปัญหาซึ่งจะเกิดขึ้นต้องมีตารางกำหนดเวลาเพื่อใช้เวลาให้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิพย์ดีเพ็ชรเกลี้ยงที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านพฤติกรรมการบริหารการวางแผนพบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเพราะตามหลักการบริหารถือว่าการวางแผนเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการใช้สติปัญญาและวิจารณญาณวิเคราะห์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าอย่างมีเหตุผลและเหมาะสมแทนที่จะปล่อยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรรม

ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในการดำเนินงานต่าง ๆ จึงพบอุปสรรคและปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาตัดสินใจและแก้ปัญหาให้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมโพธิ์ทองเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงในทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 3 ด้านการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามมีประสิทธิภาพเป็นผู้ใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลตลอดจนคาดการณ์ผลที่คาดว่าจะได้ในอนาคตรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามมีความรู้เรื่องการจัดการจัดการองค์การเป็นอย่างดีเพราะการจัดการองค์กรคือการกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการโดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจนรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้นทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพองค์กรเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มสามารถจึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความเชื่อและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นสามารถซึมลึกเข้าไปในบรรทัดฐานและค่านิยมของคนในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับกิติมาปรีดีดิกลที่ได้นำความหมายของการบริหารว่าหมายถึงการกำหนดนโยบายคตินั้นนโยบายเปรียบเสมือนกรอบทิศทางของการบริหารการมีนโยบายที่ดีย่อมนำไปสู่การบริหารและเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ดี

พฤติกรรมการบริหารด้านการประสานงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน

วัดสะแกงามได้ส่งเสริมและประสานงานด้านการทำงานของครูให้เหมาะสมกับความสามารถประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ดังที่สมิตัญญกรกล่าวว่าการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ทำงานซ้อนกันขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพการประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นในทุกหน่วยงานไม่ว่าเล็กหรือใหญ่หากขาดการประสานงานเสียแล้วก็จะเกิดการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันจนทำให้งานเสียผลไปได้พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวสารไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความคิดความจริงความเห็นและความรู้สึกโดยให้สามารถเข้าใจความหมายนั้นได้ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพิมพรรณสุริโยที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่าปัจจัยด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยสุพทธิณีโชติมันที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 พบว่าพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการมีอิทธิพลโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามมีความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นแรงผลักดันหรืออิทธิพลในการบังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิดเห็นทัศนคติจุดมุ่งหมายความต้องการค่านิยมและอื่น ๆ เบี่ยงเบนไปในทางทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งผู้บริหารต้องการเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยจตุรงค์พิศนุ้ยที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการประเมินผลโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามตระหนักถึงการประเมินเพราะการประเมินหมายถึงการรวบรวมสารสนเทศจากหลาย ๆ แหล่งที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยจะเป็นการประเมินในเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปสู่การประเมินผลในภาพรวมหรือหาข้อสรุปทั้งหมดดังนั้นการประเมินจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลสอดคล้องกับงานวิจัยนางพิมพรรณสุริโยที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่าระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลพบว่าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสภาพข้อมูลพื้นฐานได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสูงสุดประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่หลักโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งไม่มีแตกต่างกันอภิปรายผลตามสภาพข้อมูลพื้นฐานได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตัวแปรด้านเพศภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงามเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญที่สุดในโรงเรียนซึ่งหากผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและเป็นไปตามที่โรงเรียนต้องการส่งผลให้ผู้ร่วมงานไม่ว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชายเกิดความเชื่อมั่นศรัทธามีทัศนคติที่ดีมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรีและแก้วได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามตัวแปรด้านอายุภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งนี้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนวัดสะแกงามมีความสามารถในการสร้างทีมงานมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารครูและชุมชนเป็นอย่างดีพร้อมทั้งพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนโดยการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานอยู่เนื่อง ๆ ทำให้มีความมีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นดังนั้นผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องสถิติพหุชาติได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต2เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 โดยจำแนกปัจจัยส่วนส่วนบุคคลแล้วพบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต2ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 จำแนกตามตัวแปรด้านระดับการศึกษาสูงสุด ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากปัจจุบันมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เป็นกฎหมายคุ้มครองให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องของการได้รับประโยชน์ตอบแทนและการประกันความมั่นคงทำให้ครูไม่ว่าครูมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันต่างก็มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นแต่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ มั่นตะพงส์ ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรีและแก้ว ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัติรอบ

บุตรที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่าพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 จำแนกตามตัวแปรด้านตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะการบริหารงานในสถานศึกษานั้นต้องมีการการบริหารทั้ง 4 ด้านคือการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สูงที่สุดผู้บริหารต้องใช้เทคนิคหรือหลักการบริหารต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ความสามารถความชำนาญที่มีอยู่ทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กรจะต้องให้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรดังนั้นก็ทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งต่างกันจึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดาใหม่พรม ได้ศึกษาพฤติกรรมบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานครเขต1พบว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำแนกตามตำแหน่งคือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านประเมินผลให้มากขึ้นซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดล้มเหลวจุดแข็งจุดอ่อนปัญหาอุปสรรคด้วยกระบวนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจรายด้านข้อ 2 พบว่าผู้บริหารสำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในทุก ๆ ข้อ ดังนั้นผู้บริหารควรวิเคราะห์

และประมวลผลข้อมูลและข้อจำกัดในการเลือกทางที่เหมาะสม เพื่อสนองต่อความต้องการของนักเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการประสานงานรายด้านข้อ

4. พบว่าผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในทุก ๆ ข้อ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในสังกัดต่าง ๆ

2. ควรศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารรายการ

เอกสารอ้างอิง

- เกษม โพธิ์ทอง. “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2551.
- ข่าวสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2558. เข้าถึงเมื่อ 12 กันยายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/71302>.
- จรรยาศักดิ์ พุดน้อย. “อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยชัยภูมิ, 2548.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพวงค์. “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ณัฐดา ไหมพรม. “พฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554.

ทิพย์บดินทร์ เกื้อเลี้ยง. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2548.

ธัญญา นุชาหาญ. “ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางพฤติกรรมกรรมการบริหารของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์บัณฑิตการศึกษาระดับปริญญาโทและภาวະผู้นำมหาวิทยาลัยเซ็นจอร์น, 2552.

นิวัติ รอบบุตร. “พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบุรี, 2553.

พิมพ์พรณ สุริโย. “ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครอง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2551.

เพ็ญศรี เนาะแก้ว. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, 2551.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช.เอ็น. กรุ๊ป จำกัด, 2548.

สมิต สัมฤทธิ์. การวางแผนปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สายธาร, 2548.

- สลลทิพ ชูชาติ. “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.
- สุทธินิ โชติมน. “การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40.” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).** เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **ตรวจสอบผลการประเมินคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2549).** เข้าถึงเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/index.php>
- Best, John W. *Research in Education*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc, 1981.
- Cronbach, Lee J. “Course Improvement through Evaluation.” **Educational theory and Practice**, 30 (Spring 1973), 73.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. “Determining Sample Size for Research Activities”, **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), (1970), pp. 607-610.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1961.
- Sergiovanni, Thomas J. **The Principals: A Reflective Practice Perspective**. Boston: Allyn and Bacon, 1987.