

**พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
School Administrators' Behavior According to Professional
Standards Under Pathumthani Primary Educational Service Area
Office 2**

สมคะเน ไตว์ฒนา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Email : Somkana_t@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสายผู้ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา จำนวน 308 คน ในปีการศึกษา 2556 โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 109 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 102 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.71 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษากฎการพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.81$) 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : พฤติกรรมของผู้บริหาร, มาตรฐานวิชาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the school administrators' behavior according to professional standards under Pathum Thani Primary Educational service Area office 2 which were classified by size of the school. The total of 308 sample were 109 teachers of small-sized schools, 102 teachers of medium-sized schools, 97 teachers of large -sized schools in academic year 2013. The Questionnaire on school administrators' behavior according to professional standards under Pathum Thani Primary Educational service Area Office 2 The total reliability of questionnaire was 0.71. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA: F-test and testing the couple of Scheffe. 1) The school administrators' behaviors according to the professional standards under Pathum Thani Primary Educational service Area Office 2, in overall was at highest level ($\bar{x}=4.81$). 2) Comparison by size of the school administrators' behaviors according to the professional standards under Pathum Thani Primary Educational service Area Office 2, in overall was not difference.

Keywords : Administrators' Behaviour, Professional Standards, School Administrators

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้โลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถพัฒนาประเทศพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาก็ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานในการประสานงานประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานหรือครูผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือร่วมใจมีความพึงพอใจและมีความรักใคร่สามัคคีกัน ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อไปสู่จุดหมายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหากองค์กรหรือหน่วยงานใดที่สามารถหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานจะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ [1] พฤติกรรมของผู้สถานศึกษามีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานนั้นได้เป็นอย่างดีเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและพึงประสงค์จะไปกระตุ้น ชักนำ โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจร่วมมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และมีคุณภาพได้มาตรฐานที่วางไว้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์อาจส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ยังมีจำนวนมากที่มีพฤติกรรมที่ต่างกันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. สมมุติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

4. ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 [2] (มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูสภา พ.ศ.2548)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูสายผู้ปฏิบัติการสอนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,059 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Mogan ได้กลุ่มตัวอย่าง 308 คน [3] (บุญชม ศรีสะอาด, 2543:39-40) โดยมีขั้นตอนการสุ่มแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดเล็ก 109 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 102 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 97 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธี ของลิเคอร์ (Likert) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์สถิติเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลิกภาพการวางตัวเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.87$) ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.80$) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาทางวิทยาการ ($\bar{x}=4.78$) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของบุคลากร ($\bar{x}=4.77$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ พัฒนาด้านวิชาชีพอยู่เสมอ ปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x}=4.75$) และประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง ($\bar{x}=4.48$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{x}=4.89$) ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ($\bar{x}=4.86$) สร้างสรรค์เทคนิค ทางพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x}=4.85$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.83$) ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.81$) และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x}=4.80$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{x}=4.93$) รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงงานอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.90$) เปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง ($\bar{x}=4.86$) ส่งเสริมให้ กำลังใจผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}=4.83$) เอาใจใส่ช่วยเหลือนักเรียนและผู้รับบริการ ($\bar{x}=4.79$) และปฏิบัติงานหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x}=4.73$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม ($\bar{x}=4.97$) สร้างความภาคภูมิใจต่อบุคลากร ($\bar{x}=4.90$) สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{x}=4.89$) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.88$) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ อย่างกัลยาณมิตร ($\bar{x}=4.83$) และรักษาผลประโยชน์และสิทธิของบุคลากร ($\bar{x}=4.75$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาชุมชน ($\bar{x}=4.90$) ส่งเสริมสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x}=4.89$) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ($\bar{x}=4.86$) มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ พัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x}=4.82$) ปฏิบัติตนเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{x}=4.78$) และปฏิบัติตนเป็นผู้นำวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม ($\bar{x}=4.77$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่าง

8. การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

8.1 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อที่มีผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อในการร่วมปฏิบัติงานและมองภาพรวมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเองต่อมาตรฐานวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ผู้ร่วมงานยึดเป็นอย่างแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือและเป็นที่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ซึ่งเป็นค่านิยม ของวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดี และเกิดความเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ส่งผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือในการร่วมปฏิบัติงานทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพคือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อ

การพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้ายงาม [4] ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม [5] ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จะพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือจรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และลำดับสุดท้ายคือจรรยาบรรณต่อตนเอง เนื่องจากผู้บริหารอาจให้ความสำคัญของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพแต่ละด้านแตกต่างกัน เมื่อพบปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นคงเป็นหน้าที่อันสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดต้องรีบหาวิธีการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและศึกษาแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาตามที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่าด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสทำงานร่วมงานกับผู้ร่วมงานน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากส่วนครูก็มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว การไม่ได้ร่วมงานกันอาจสร้างทัศนคติที่แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์ [6] การดำเนินการเรื่องหลักสูตร การประกันคุณภาพภายใน การเตรียมการรับการประเมินภายนอก และการรายงานอื่นๆ ที่เป็นนโยบายเร่งด่วนให้ปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารมี

เวลาพบปะกับครูในโรงเรียนน้อยลง การติดต่อสื่อสาร คำสั่งต่างๆ ด้วยวาจาเป็นครั้งคราวอาจสื่อสาร คลาดเคลื่อน สื่อสารความหมายผิดพลาด มีส่วนทำให้ พฤติกรรมข้อประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าข้ออื่นๆ

8.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู สายผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่าพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาด สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันกับผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ นั่น ที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้ร่วมงานเกิด ความเชื่อในการร่วมปฏิบัติงานและมองภาพรวมใน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของตนเองต่อพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับนโยบายที่ เกี่ยวกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด และเป็นผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการบริหาร จัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับ เสกสรรค์ รัตนจริยากุล[7] สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ว่ามีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถใน การบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจใน หลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมี ความรู้ในงานบริหารการศึกษาภูมิปัญญา กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ สามารถควบคุมและแนะนำ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการ

การวิเคราะห์แผนและโครงการ มีความรู้ในเรื่อง กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมายมี ความรู้ความเข้าใจในหลักการมีความสามารถในการ ปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับ องค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความ เข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัดมีความสามารถในการตัดสินใจและ สามารถจัดความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบาย รัฐบาล ปัญหาการเมืองของประเทศ และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ทางด้านการบริหารการศึกษา หรือ ภารดี อนันต์นาวิ [8] ได้กล่าวไว้ว่า อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามี ความสามารถในการ แก้ปัญหา ต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำใน การชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ทำให้ผู้ร่วมงานในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยเหตุ นี้จะเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นอาจทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง แตกต่างกันจากด้านอื่นๆ ผลการทดสอบ เป็นรายคู่ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการ ศึกษา การแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจาก ชุมชน ซึ่งขนาดของโรงเรียนอาจมีผลต่อความแตกต่าง กัน ทั้งจำนวนครู ความพร้อมของผู้ปกครอง ทรัพยากรต่าง ๆ โรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสหา ทรัพยากรได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขณะที่

โรงเรียนขนาดเล็กมีการใช้ทรัพยากรที่น้อยกว่าจึงอาจทำให้มีทรัพยากรที่มีอยู่เพียงพอต่อความต้องการในการใช้งาน สอดคล้องกับพีรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์ [9] ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดสรรทรัพยากร โดยจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ หรือความพร้อมของโครงการที่จะทำ หลักการสำคัญอยู่ที่การใช้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนการใช้ ควบคุมการใช้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพปัญหาและอุปสรรคเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อาจมีผลเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาขนาดต่างกันอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการหาทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่ต้งไว้

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

9.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

10. กิตติกรรมประกาศ

บทความงานวิจัยนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัย

มาโดยตลอดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านคณาจารย์ทุกท่านที่ให้อบรม และความรู้ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านประกอบด้วย ดร.ดวงกมล เปียทอง อาจารย์ไฉสยา อุณะนันท์ และอาจารย์นันทินิจ เทียงพูนโคก ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจ ให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และขออน้อมบูชาท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรักและเมตตา

11. เอกสารอ้างอิง

- [1] สมาน รังสิโยภุชญ์, “หลักการบริหารเบื้องต้น” สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2541.
- [2] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, “มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพคุรุสภา”, คุรุสภา, 2548.
- [3] บุญชม ศรีสะอาด, “การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่”, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2543.
- [4] วินัย ทิมย่ายงาม, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต2”, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- [5] ขวัญใจ เกตุอุดม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2554.
- [6] ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสรีประจันต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- [7] เสกสรร รัตนจริยากุล, “ระดับทักษะและความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน”, 2547.

- [8] ภารดี อนันต์นาวิ, “ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา”, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- [9] พีรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์, “การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554.