

# ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

อุมพร ลือปรีชา\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : 1) ความพึงพอใจ 2) พฤติกรรมการบริหารงาน

## บทนำ

การศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ ตลอดจนยังเป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งไม่ว่าจะต้องการพัฒนาประเทศในด้านใดเราก็ต้องอาศัยบุคคลในการพัฒนา การพัฒนา

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นคุณภาพของบุคคลที่เป็นผลผลิตของการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษา

พฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพคนได้นั้นย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ความสำเร็จในผลงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นลักษณะและการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด กระแสความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกระบวนการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดความวิตกกังวล ความขัดแย้งในความคิดเห็นถึงผลของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ครู อาจารย์บางส่วนเลือกที่จะหนีจากภาวะเหล่านี้ด้วยการลาออกจากราชการตามโครงการที่รัฐบาลจัดเพื่อลดอัตรากำลังในภาครัฐ แต่กลายเป็นการลดอัตรานุคลากรที่มีคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับการเพื่อการศึกษาในระดับปฏิบัติที่สำคัญ จะต้องเป็นผู้นำแห่งความเข้าใจในแนวทางและเป้าหมายของกระบวนการปฏิรูปต่าง ๆ สามารถสื่อสารและขับเคลื่อนระบบองค์การให้เคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาวะความขาดแคลน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดแคลนบุคลากร อาครเรียนงบประมาณที่จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมาโดยตลอด แต่คุณภาพของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและด้านการบริหารบุคลากร เป็นที่น่าสนใจว่าในสภาพจริงมีความแตกต่างดังกล่าวคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร จะสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต่าง ๆ ให้ทัดเทียมกันได้ได้อย่างไร พฤติกรรมของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างไร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การสอน

## ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 171 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 100 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การสอน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์กันและการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

## สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อความรู้อันได้จากการวิจัยจะมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผลของการวิจัยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์กันและการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานและการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t – test
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

### ผลการวิจัย

1. ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### การอภิปรายผล

1. ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางด้าน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีการปฏิรูปเกิดขึ้นหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ โดยมีการปรับเปลี่ยนภารกิจและวิธีการบริหารภาครัฐ ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงินและพัสดุ ปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ปรับเปลี่ยนกฎหมาย ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารของภาครัฐและสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 1-3) ประการที่สองปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการปฏิรูปการศึกษา 5 ด้าน คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปทรัพยากร (สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2545, หน้า 3-4) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารที่จะต้องดำเนินอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงน่าจะเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน มีการทำงานอย่างจริงจังมากขึ้น ครูผู้สอนจึงมีความรู้สึกดีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกพิจารณาความเหมาะสมของตัวบุคคลจะต้องผ่านการฝึกอบรมการเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 5) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดให้มีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีทั้งการประเมินภายในการประเมินตนเอง และการประเมินภายนอกซึ่งเป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานระดับสูงขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เลียงศักดิ์ เมี้ยนศิริ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเปล่งยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดโรงเรียน พบว่ามีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นพวรรณ ดนตรี (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง  
จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่าพฤติ  
กรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาด  
กลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ  
เป็นเพราะการเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยศิลปะในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตาม  
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ โดยให้ความเชื่อมั่น ให้ไว้วางใจ ให้การ  
สนับสนุน การมอบอิสระในการแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่นอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย  
ที่ต้องการ สอดคล้องกับ นพวรรณ คนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรม  
การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของ  
ผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

1.2 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาด  
กลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ  
เป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะครูผู้สอนเพื่อให้การดำเนินการปฏิรูป  
การเรียนรู้เกิดผลอย่างแท้จริง จำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับ  
ครูผู้สอน ครูผู้สอนคนใดปฏิบัติงานดีมีความประพฤติดีก็จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย ถนอมพล (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการเป็น  
ผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าพฤติกรรมการ  
เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจูงใจ  
โดยรวมเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่  
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่เสมอในเรื่องการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับ  
มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ความเป็น  
กันเองกับครูผู้สอนเพื่อให้การสื่อสารหรือการสั่งงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการเรียกประชุม  
กลุ่มย่อยหรือการสั่งงานเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ในกรณีที่ต้องการแจ้งเป้าหมาย

การปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนทราบก็จะใช้วิธีการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการชี้แจงด้วยตนเอง สอดคล้องกับ นพวรรณ คนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

1.4 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9(6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นฯ สามารถระดมทรัพยากรการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นๆ ให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยการส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมมีการปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอน ชุมชน เอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างได้ทุกโอกาสและทุกสถานการณ์ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ผู้บริหารได้รู้จักตนเอง มีความซื่อสัตย์และสร้างพลังศรัทธาในการทำงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสามารถที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะบริหารงานตามแผนงานแล้ว การเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนตลอดทั้งหน่วยงานอื่นๆ ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานสอดคล้องกับ นพวรรณ คนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันอยู่ในระดับมาก

1.5 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก  
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวโน้มของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการตัดสินใจของผู้บริหารกระจาย  
อำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานศึกษาโดย จึงมีส่วนให้  
ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความคิดเห็นกว้างขวางหลายแง่หลายมุม และเกิดความรอบคอบมั่นใจ  
ในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร  
สอดคล้องกับ นพวรรณ ดนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
อ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่า  
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

1.6 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับ  
มาก จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้มีการวางแผนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้  
มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์  
สอดคล้องกับ นพวรรณ ดนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
อ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่าพฤติ  
กรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก

1.7 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความห่วงใยต่อผล  
การปฏิบัติงาน โดยการเลือกใช้วิธีการในการติดตามผลการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่ความ  
รับผิดชอบเพื่อตรวจว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการและผลการปฏิบัติงานมี  
มาตรฐาน การควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับ  
ว่ากิจกรรมทั้งปวงสามารถดำเนินไปได้โดยไม่ติดขัด และทุกอย่างเป็นไปอย่างถูกต้องตลอดเวลา  
โดยไม่ผิดพลาด สอดคล้องกับ นพวรรณ ดนตรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรม  
กรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของ



ผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.8 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีต่างๆ เช่น การศึกษาดูงาน การจัดประชุมสัมมนาอบรม นิเทศงาน จัดทำคู่มือ บทความ และเอกสารทางวิชาการอื่น และส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่เสมอ สอดคล้องกับ นพวรรณ คนตรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่ารายด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศเป็นตัวแปรที่จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานมากกว่าครูเพศชาย เพราะส่วนใหญ่ครูเพศหญิงจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในด้านวิชาการมากกว่าครูเพศชาย ดังนั้น ครูเพศหญิงจึงมีบทบาทค่อนข้างมากกว่าและมีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานเพราะเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ส่วนครูเพศชายอาจจะมียุทธศาสตร์ในรูปของคณะกรรมการในการดำเนินงาน ดังนั้นความพึงพอใจของครูทั้งสองเพศจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพงศ์ บุญวาทิ (2552) ที่ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกสิทธิ์ ขุนสนธิ (2545) ที่ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การสอนเป็นตัวแปรที่จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี มีประสบการณ์การทำงานที่เยอะกว่า รู้จักระบบการทำงานมากกว่า จึงมีมุมมองการทำงานในด้านการบริหารงานต่าง ๆ มากกว่า ดังนั้นความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนพงษ์ บุญวาทิ (2552) ที่ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสกลสิทธิ์ ขุนสนิท (2545) ที่ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นผู้นำ ควรมีศิลปะในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ โดยให้ความเชื่อมั่น ให้ไว้วางใจ ให้การสนับสนุน การมอบอิสระในการแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่นอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ด้านการจูงใจ ควรจัดการบริหารงานให้ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะครูผู้สอน เพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เกิดผลอย่างแท้จริง จำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ครูผู้สอนคนใดปฏิบัติงานดีมีความประพฤติดีก็ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยการให้รางวัล

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรใช้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนเพื่อให้การสื่อสารหรือการสั่งงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการเรียกประชุมกลุ่มย่อยหรือการสั่งงานเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ในกรณีที่ต้องการแจ้งเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนทราบก็จะใช้วิธีการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการชี้แจงด้วยตนเอง

4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างได้ทุกโอกาสและทุกสถานการณ์ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้รับบริการ โดยให้ผู้บริหารได้รู้จักตนเอง มีความซื่อสัตย์และสร้างพลังศรัทธาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสามารถที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. ด้านการตัดสินใจ ควรยึดหลักการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในสถานศึกษาจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความคิดเห็นกว้างขวางหลายแง่หลายมุม และเกิดความรอบคอบมั่นใจในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร

6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ควรมีการวางแผนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่นำทุกฝ่ายทราบเป้าหมาย และช่วยทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จซึ่งเป้าหมายต้องเป็นจริง และมีความจำเพาะเจาะจง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายเปรียบเทียบเสมือนเสาหลักในองค์กร

7. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความห่วงใยต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการเลือกใช้วิธีการในการติดตามผลการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการและผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน มีการควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับว่ากิจกรรมที่ทั้งปวงสามารถดำเนินไปได้โดยไม่ติดขัด และทุกอย่างเป็นไปอย่างถูกต้องตลอดเวลาโดยไม่ผิดพลาด

8. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ควรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้คนได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้บริหารทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน ให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.( 2547 ). คู่มือการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงาน  
ผู้บริหารสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2547 : กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงาน  
บุคคลและนิติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. (2544). การปรับปรุงระบบการจัดงบประมาณ  
แบบมุ่งสัมฤทธิ์ผล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. สำนักงาน. (2545). ประชาศึกษา. ปีที่ 53 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม-พฤศจิกายน).
- ชนพงษ์ บุญวาทิ. (2552). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา  
จังหวัดตราด. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ คนตรี. (2546). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. งานวิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- เลียงศักดิ์ เมียนศิริ. (2548). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต  
อำเภอแปลงยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานวิทยานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกล ขุนสนิท. (2545). ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ.(2552). หลักการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา,  
จังหวัดสงขลา.
- สุเมธ เดียวอิสระ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- อุทัย ถนอมพล. (2548). การศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.