

371.201

๗ 1877

๔ 3

พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดอุบลราชธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

กองพันธ์ พลแสน

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

- 2 ก.พ. 2527

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2526

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

153309

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....อ.พระนครศรีอยุธยา

.....ดร.วิมลวรรณ กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....อ.พระนครศรีอยุธยา

.....ดร.วิมลวรรณ กรรมการ

.....ดร.วิมลวรรณ กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากอาจารย์สุรินทร์ สุพรรณรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ทุกประการ และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีคิลก หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์เสมอ นาคพงษ์ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อาจารย์สุวิทย์ สิมวีวงศ์ ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 10 อาจารย์ประเสริฐ บรรลุศิลป์ ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี และอาจารย์ทวีบุญ หอมเย็น ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขแบบทดสอบให้เหมาะสมจนสามารถนำไปทดสอบได้ ตลอดจนการให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยไว้เป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณ อาจารย์สุวิทย์ พรหมหา อาจารย์ 1 โรงเรียนพนาศึกษา อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้ช่วยเหลือทุกอย่างตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ทุกโรงที่ได้ช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ไว้เป็นอย่างสูง และขอบคุณคุณสรัญญา พลแสน ที่ได้ช่วยเหลือในค่าน้ำดื่มและงบประมาณในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ ลุล่วงไปทุกประการ

กองพันธ์ พลแสน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การควบคุมสถานศึกษาเอกชน	9
	วัตถุประสงค์และนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน	10
	ลักษณะของโรงเรียนเอกชน	11
	สถิติการศึกษาเอกชน	12
	✓ หน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ	12
	หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน	16
	ความหมายพฤติกรรมการบริหารงาน	20
	ผู้บริหารการศึกษากับภาวะผู้นำ	20
	✓ ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้นำทางการศึกษา	21
	พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ	23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน	31
เกี่ยวกับการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ	32
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
กลุ่มตัวอย่าง	35
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
เกณฑ์การให้คะแนน	40
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การจัดกระทำข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้บริหารกับครูรวมกัน ในค่านบุคลากร ค่านวิชาการ ค่านธุรการและ การเงิน ค่านความสัมพันธ์กับชุมชน	45
การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ตำบล ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู	46

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 คำน ตามทัศนะของครู ที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู	48
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 คำน ตามทัศนะของครู ที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 คำน ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู	51
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 คำน ตามทัศนะของครู ที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู	53
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 คำน ตามทัศนะของครูที่มี ประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	58
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59

อภิปรายผล	61
พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน	61
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชน	66
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิศู กับครูที่ไม่มี วุฒิศู	69
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย	70
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	81

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็นโรงเรียน ผู้บริหารและครู	36
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร	37
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู แยกตามวุฒิ	37
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู แยกตามประสบการณ์	37
5 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะ ของผู้บริหารกับครูรวมกัน แยกเป็นรายค้ำทั้ง 4 ค้ำ และค่าเฉลี่ยรวม	45
6 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู	46
7 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะ ของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู	48
8 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะ ของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย	50
9 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ค้ำ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู	52
10 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอทั้ง 4 ค้ำ ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู	54

11	การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย	56
12	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ	83
13	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ	84
14	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ	86
15	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ	87

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศทุกลักษณะก็คือการยกฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชน เพื่อให้ร่วมกันพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทรัพยากรสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ คือ ทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาจะช่วยทำให้ประชาชนทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถเผชิญ อนาคตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ของโลก และเมื่อประชาชนมีการศึกษาดีแล้ว โอกาส ที่จะช่วยพัฒนาประเทศชาติย่อมมีมาก นอกจากนี้การให้การศึกษาก็เพื่อพัฒนาประชาชนให้มี ประสิทธิภาพนั้น มิได้มุ่งเพียงเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังที่จะให้เป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ตลอดจน เป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดีงาม มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุขอีกด้วย

การให้การศึกษากับประชาชนของประเทศนั้น ส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่ระดับ อนุบาลศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา ประทีป เอี่ยมศิริ (ประทีป เอี่ยมศิริ 2523 : 1) กล่าวว่า เนื่องจากรัฐมีงบประมาณในการจัดการศึกษาจำกัด ไม่สามารถจัดการศึกษาให้ทั่วถึง ทุกระดับได้ เอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐได้เป็น อย่างมาก ทั้งในระดับอนุบาลศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา

ส่วนนโยบายทางการศึกษาของรัฐที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชน หมวดที่ 2 ข้อ 1 กล่าวว่า รัฐพึงระดมเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และผู้ รับการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษา หาวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยคำนึงถึง ความเสมอภาคระหว่างท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และข้อ 2 ที่ว่า รัฐพึงเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้อง ดูแลให้สถานศึกษาเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน และ

นอกโรงเรียนดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษา
ของชาติ ทั้งนี้ การศึกษาที่เอกชนจัดนั้นจะต้องไม่แสวงหากำไรเกินควร (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2523 : 3)

ดังนั้น เมื่อเอกชนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาดังกล่าวมาแล้ว ถ้าหาก
เอกชนจัดการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นด้วยขาดความรู้ด้านวิชาการ
หรือขาดคุณทรัพย์หมุนเวียน หรือจะเป็นด้วยเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มุ่งไป
ในทางธุรกิจการค้าย่อมต้องมีผลกระทบกระเทือนต่อสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม
(คณะกรรมการการวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน 2516 : 2) ฉะนั้นรัฐ
จึงต้องมีหน้าที่ที่จะต้องควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนให้เป็นไปตาม
ระเบียบ กฎหมาย และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษา
ในระดับที่ต่ำกว่าอุดมศึกษา ซึ่งมีใช้สถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร หรือราชการส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น โดยมอบให้กระทรวงศึกษาธิการเป็น
ผู้ควบคุมดูแล (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525 : 2)

เนื่องจากโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาดังกล่าวมีจำนวนมาก และกระจาย
กันอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้
มีหน้าที่ควบคุมดูแล จึงจำเป็นต้องมีส่วนราชการในภูมิภาคสำหรับการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางไปประจำเพื่อควบคุมดูแลการดำเนินงาน
ของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งสวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : 1)
ได้กล่าวถึงการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการตามประกาศคณะปฏิวัติว่า
กรมและส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการส่วนใดส่วนหนึ่งของ
กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมหรือตามกฎหมาย
ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของกรมนั้น และกรมต่าง ๆ มีส่วนราชการที่จะต้องปฏิบัติทั้งใน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพียง
ส่วนราชการเดียวที่มีส่วนราชการอยู่ในส่วนภูมิภาค คือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและ
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว ทำให้กระทรวงศึกษาธิการมีตัวแทนในส่วนภูมิภาคอยู่ 2 ระดับคือ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ มีสำนักงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการจัดการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในระดับอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ นอกจากจะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรงแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือ นายอำเภอในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ ในอำเภอ อีกด้วย

* มงคล ศรีไพรวรรณ (มงคล ศรีไพรวรรณ 2519 : 20 - 25) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอไว้ว่า ศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องจัดตั้งโรงเรียน การขยายอาคารสถานที่ การเตรียมงบประมาณ การจัดงบประมาณ การบริหารบุคคล การอบรมครูประจำการ การควบคุมมาตรฐานการศึกษา และรายงานการ ปฏิบัติงานให้นายอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัดทราบในฐานะผู้บังคับบัญชา

ศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่และความรับผิดชอบกว้างขวาง และครอบคลุมในการจัดการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมของอำเภอ ตลอดจนเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาวางแผนและ ดำเนินการเพื่อให้งานดังกล่าวเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยังมีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาอีกด้วย ประจวบ คำบุญรัตน์ (ประจวบ คำบุญรัตน์ 2525 : 5) กล่าวว่า สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอเป็นศูนย์ให้บริการทางการศึกษาแก่หน่วยงานทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือมี หน้าที่ให้บริการแก่กรมต่าง ๆ ที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาเฉพาะอย่างไป ไม่ว่าจะเป็นใครจะมี อุปสรรค ปัญหาประการใดที่อำนาจหน้าที่ของกรมไม่สามารถจะแก้ไขได้ อุปสรรคและปัญหานั้นก็ ต้องกลายมาเป็นอุปสรรคและปัญหาของศึกษาธิการอำเภอจะต้องแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้ กรมที่ทำงานเฉพาะเรื่องดำเนินการไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย

ข้อเท็จจริงที่ประจักษ์อยู่ในขณะนี้คือ งานบางอย่างกรมที่รับผิดชอบมีผู้แทนของกรม ปฏิบัติอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่บางกรมไม่มี กรมใดไม่มีผู้แทนของกรมปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ศึกษาธิการอำเภอก็ต้องเป็นผู้แทนของกรมนั้น รับผิดชอบงานของกรมนั้น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ในเขตอำเภอ กรมไคมีผู้แทนอยู่แล้ว ศึกษาธิการอำเภอก็มีหน้าที่ประสานงานและให้บริการแก่ผู้แทนนั้น ๆ ใ้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์แก่กระทรวงศึกษาธิการเอง

เนื่องจากก่อนที่จะมีการโอนการศึกษาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการปฏิรูปการศึกษานั้น ศึกษาธิการอำเภอต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประถมศึกษา และการมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันการประถมศึกษาได้มีตัวแทนในส่วนภูมิภาคอยู่แล้ว งานการศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบโดยตรงก็คือ งานของกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมการศาสนา กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมวิชาการ เป็นต้น โดยเฉพาะงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น ศึกษาธิการอำเภอจะต้องรับผิดชอบควบคุมดูแลตลอดไป อนึ่ง การที่ศึกษาธิการอำเภอต้องมีภาระหน้าที่ในการควบคุมดูแลงานการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวางมากมายดังกล่าวแล้ว ในทางปฏิบัติน่าจะมีปัญหาอยู่ไม่น้อย เพราะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังขาดอัตราบุคลากรที่จะให้บริการทางการศึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ อยู่มาก และงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีมีจำกัด บังคับดังกล่าวนี้มีความจำเป็นต่อการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงทำให้เกิดความต้องการที่จะทราบว่า การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชนนั้น จะปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด และพฤติกรรมการบริหารงานดังกล่าวนี้ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนเท่านั้น จะเป็นผู้ให้ความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใต้งบประมาณของศึกษาธิการอำเภอโดยตรง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอว่าจะเป็นไปในลักษณะใด มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานด้านการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติใน
4 ด้านคือ
 - 1.1 การบริหารด้านบุคลากร
 - 1.2 การบริหารด้านวิชาการ
 - 1.3 การบริหารด้านธุรการและการเงิน
 - 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามข้อ 1
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ
ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามวุฒิและประสบการณ์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการบริหารงาน
ของศึกษาธิการอำเภอให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อศึกษาธิการ
จังหวัดในฐานะผู้บังคับบัญชาได้ถือเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารการศึกษาของ
จังหวัดให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษาธิการอำเภอ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้าน
ความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษาธิการอำเภอ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้าน

ความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและ
การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา
เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ
ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ส่วน
การเปรียบเทียบทัศนคติของครูจะเปรียบเทียบในคำที่เกี่ยวข้องกับวุฒิและประสบการณ์

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารจำนวน 36 คน ครูจำนวน 274 คน รวม 310 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหาร

2.1.2 ครู แยกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1.2.1 ครูที่มีวุฒิศู กับครูที่ไม่มีวุฒิศู

2.1.2.2 ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ

ทั้ง 4 ด้านคือ

2.2.1 ด้านบริหารบุคลากร

2.2.2 ด้านวิชาการ

2.2.3 ด้านธุรการและการเงิน

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหารงาน หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารในอันที่จะชักจูงบุคคลต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ มี 4 ด้านคือ

1.1 การบริหารบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาผู้บริหารและครู ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในอาชีพครู และการลงโทษตอตกอนในกรณีที่มีความผิด

1.2 การบริหารวิชาการ หมายถึงการให้บริการและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน การนิเทศการศึกษา การควบคุมการใช้หลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดผลการศึกษา การอบรม การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ และการส่งเสริมการสอบเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารและครู

1.3 การบริหารธุรการและการเงิน หมายถึงการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานด้านธุรการทั่วไปของโรงเรียน การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่โรงเรียน การจัดทำบัญชีของหน่วยงานย่อย การเบิกจ่ายเงินสะสมของครูตามระเบียบเงินกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ และการตรวจสอบบัญชีการเงิน การพัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน การให้ความร่วมมือกับชุมชน และความสามารถในการชักนำให้ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนและท้องถิ่น

2. ศึกษาธิการอำเภอ หมายถึงผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานในเขตอำเภอ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาทุกระดับ และช่วยเหลือนายอำเภอปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ

3. โรงเรียนเอกชน หมายถึงสถานศึกษาหรือสถานที่ที่จัดให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกวุฒิเกินเจ็ดคนขึ้นไป ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 สายสามัญศึกษา

4. ผู้บริหาร หมายถึงผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน ผู้ทำหน้าที่ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

5. ครู หมายถึงครูหรืออาจารย์ที่ทำการสอนประจำอยู่ในสถานศึกษาเอกชน สายสามัญศึกษา ซึ่งเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา

6. ครูที่มีวุฒิทางครู หมายถึงครูที่ได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร จากสถาบันวิชาชีพครูซึ่งได้รับวุฒิทาง ๆ เช่น ป.กศ. ป.กศ.สูง พ.กศ. พ.ม. กศ.บ. ค.บ. กศ.ม. และ ค.ม. เป็นต้น ซึ่งรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศด้วย

7. ครูที่ไม่มีวุฒิทางครู หมายถึงครูที่จบจากสถาบันอื่นได้วุฒิต่างอื่นที่ไม่ใช่วุฒิทางครู รวมทั้งผู้ที่จบการศึกษาสายสามัญศึกษา เช่น มศ. 3 มศ. 5 ป.วช. ป.วส. วทบ. หรือ อ.บ. เป็นต้น และรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศด้วย

8. ประสบการณ์ หมายถึงระยะเวลาทำงานของครูที่ได้ทำการสอนมาแล้วมาน้อยแตกต่างกัน คือ ถ้าทำการสอนมาแล้วตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ถือว่ามีประสบการณ์มาก แต่ถ้าทำการสอนมาไม่ถึง 5 ปี ถือว่ามีประสบการณ์น้อย

เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การควบคุมสถานศึกษาเอกชน

เมื่อการศึกษาเจริญขึ้น รัฐได้มองเห็นความสำคัญของการให้การศึกษาแก่ประชาชนมากขึ้น แต่รัฐก็ยังไม่สามารถจัดบริการให้การศึกษาแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากรัฐจะต้องจัดสรรเงินงบประมาณไปเพื่อพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกมาก แต่ความต้องการได้รับการศึกษาของประชาชนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวและให้ประชาชนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษา และเมื่อเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาแล้ว หน้าที่ของรัฐก็จะต้องมีมาตรการในการควบคุมดูแลให้โรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายและนโยบายการศึกษาแห่งชาติให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดเอกภาพทางการศึกษาและคุณภาพของประชากรด้วย

ในการควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของเอกชนนี้ ฝ่ายแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกล่าวว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2525 : 5) รัฐเริ่มเข้าควบคุมโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ พ.ศ. 2448 ในระยะนั้นมีโรงเรียนเอกชนเพียง 4 โรงเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก และมีจุดประสงค์เพื่อที่จะตรวจนิเทศโรงเรียนราษฎร์ที่ราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบโรงเรียนเอกชน

ปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ โดยตั้งเป็นกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้นในกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อควบคุมโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด และได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

- พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2479
- พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2497
- พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2518
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525

การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รัฐได้มองเห็นปัญหาและความจำเป็นในการจัดการศึกษาเอกชน และต้องการที่จะปรับปรุงการศึกษาให้มีคุณภาพทั้งของรัฐและเอกชนอีกด้วย

วัตถุประสงค์และนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน

ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) รัฐได้วางจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยเฉพาะในภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้สรุปเป็นแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ม.ป.ป. : 1 - 2)

วัตถุประสงค์

1. ควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ
2. ส่งเสริมอาชีพครูในสถานศึกษาเอกชนให้มั่นคงและเป็นธรรม
3. เร่งรัดพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

1. ปรับปรุงส่งเสริมหน่วยงานบริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

2. ควบคุมสถานศึกษาเอกชนให้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย นโยบาย การศึกษาและความมั่นคงของรัฐ
3. ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาเอกชนให้มีความมั่นคงและคล่องตัว
4. สนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาระดับอนุบาล อาชีวศึกษาและการศึกษา นอกโรงเรียน
5. ควบคุมและส่งเสริมการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการของครู
6. ส่งเสริมวิทยฐานะครู
7. ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
8. ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาเอกชนทุกระดับ ทุกประเภทให้ดีขึ้น และควบคุม ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานชั้นต่ำที่กำหนด
9. ให้การส่งเสริมและอุดหนุนสถานศึกษาเอกชน โดยเน้นทางด้านวิชาการ ให้มากขึ้น
10. สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนดำเนินการในรูปแบบการกุศล
11. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีสินเชื่อทางการศึกษา
12. ส่งเสริมการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

ลักษณะของโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ได้กำหนดลักษณะและการจัด ตั้งโรงเรียนเอกชนไว้ในหมวด 2 มาตรา 15 ไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525 : 4)

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตร ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตร ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคล ผู้ยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนแต่ละลักษณะจะแบ่งออกเป็นประเภทใดหรือลักษณะใด ให้เป็นไปตามที่ รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อนึ่ง ในการอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 นี้ เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีที่จะกำหนดจำนวนโรงเรียนลักษณะใด ประเภทใด หรือระดับใด ในท้องที่จำนวนเท่าใดก็ได้ โดยการประกาศในราชกิจจานุเบกษา และเพื่อประโยชน์ในการ จัดตั้ง ควบคุมและส่งเสริมโรงเรียน รัฐมนตรีก็มีอำนาจในการวางระเบียบปฏิบัติได้ด้วย

สถิติการศึกษาเอกชน

เป็นที่น่าสังเกตว่า โรงเรียนเอกชนได้มีส่วนช่วยในการจัดการศึกษาของรัฐเป็นอย่างมาก จากสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2524 (สถิติการศึกษาเอกชน 2524 : 46) ได้แสดงให้เห็นว่า จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น ดังนี้

1. ระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 223,165 คน
2. ระดับประถมศึกษา จำนวน 628,524 คน
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 185,058 คน
4. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 61,428 คน

รวมจำนวนนักเรียนสายสามัญศึกษาทุกระดับ 1,098,175 คน

หน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ*

เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนกระจายกันอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชน จึงมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

ของกระทรวงศึกษาธิการไปประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลและปรับปรุง
พัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ผู้แทนดังกล่าวคือ ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการ
อำเภอ ในคำสั่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
ในเขตอำเภอ และช่วยเหลือนายอำเภอปฏิบัติราชการ อันเป็นหน้าที่ของกระทรวง
ศึกษาธิการในเขตอำเภอ ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
คือ (คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2519 : 2)

1. เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ
ในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในเขตอำเภอ
2. มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
หรือคณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ
3. ประสานงานกับส่วนราชการ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นหรือสถานศึกษา
ในเขตอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษาภายในอำเภอดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานด้านการศึกษาของศึกษาธิการอำเภอจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด
ย่อมขึ้นอยู่กับตัวศึกษาธิการอำเภอเอง เพราะถ้าศึกษาธิการอำเภอได้ศึกษาเล่าเรียนทาง
ด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษามาดี มีประสบการณ์ในการทำงานและการสอนเป็น
อย่างดีแล้ว เชื่อได้ว่า งานพัฒนาการศึกษาของอำเภอย่อมประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน
บุญถิ่น อัตถากร (บุญถิ่น อัตถากร 2515 : 3) ให้ความเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอ
เป็นตัวจักรสำคัญของการศึกษาที่อยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั่วราชอาณาจักร มีหน้าที่ในการ
ปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนได้รับ
การศึกษาอย่างทั่วถึง โดยอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่จะนำการศึกษา
ไปสู่ประชาชน

รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 9 - 11 อ้างอิงมาจาก
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2507) ได้กล่าวถึงหน้าที่และหลักการบริหารงานของ
ศึกษาธิการอำเภอไว้ว่า ในฐานะศึกษาธิการอำเภอเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอ นอกจากจะปฏิบัติงานของสำนักงานปลัด

กระทรวงศึกษาธิการมาแล้ว ยังต้องสนองงานของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย
 ศึกษาธิการอำเภอจึงต้องศึกษางานทุกกรม ศึกษาแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา
 เพื่อปฏิบัติการให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง โดยยึดหลักและแนวปฏิบัติ ดังนี้

ก. การบริหารงานทั่วไป

1. ศึกษาธิการอำเภอจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในด้านวิชาการ ระเบียบ
 คำสั่ง กฎหมายที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ
2. เป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. พัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในเรื่องความรู้ และความสามารถ
 ในการทำงาน แกไขความประพฤติและปฏิบัติงานที่บกพร่อง
4. มีความคิดริเริ่มในการทำงาน มีการวางแผนงานและโครงการที่จะทำ และ
 ทำงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความขยันขันแข็ง
5. การบริหารราชการให้อยู่ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมาย เพื่อความสำเร็จ
 เรียบร้อย รวดเร็ว ราบรื่น
6. เข้าใจแบ่งงานในหน้าที่ให้งานเหมาะกับบุคคล
7. จัดสำนักงานให้เป็นระเบียบ เพื่อเป็นตัวอย่างของโรงเรียน
8. ติดตามงานและเร่งรัดโครงการไม่ให้ค้างค้ำงและเกิดความเสียหาย
9. เก็บรักษาเอกสารของทางราชการให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามระเบียบ

งานสารบรรณ

10. เอาใจใส่ในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของครู

ข. การบริหารการศึกษา

งานที่เป็นหัวใจของศึกษาธิการอำเภอคือ การบริหารการศึกษา ปรับปรุงพัฒนา
 การศึกษาให้เจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยเหตุนี้

ศึกษาธิการอำเภอจะต้องศึกษาและดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ เพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดผลดีคือ

1. ต้องศึกษาเรื่องแผนการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา
2. ศึกษาหลักสูตรและประมวลการสอนต่าง ๆ
3. ศึกษาวิชาการศึกษา
4. แบบเรียนและตำราชั้นต่าง ๆ
5. ดำเนินการอบรมครูประจำการ
6. ตรวจสอบติดตามผล นิเทศการศึกษา และประเมินผลงาน
7. ทำหน้าที่แนะแนวการศึกษาและอาชีพด้วย
8. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ลูกเสือ ยุวกาชาด การพลศึกษา
9. อุปกรณ์การศึกษา
10. ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
11. ก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม และพยายามปรับปรุงโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

ค. การเงินและการก่อสร้าง

1. ต้องมีระเบียบเกี่ยวกับการเงิน วิชึ่งงบประมาณ และการคลังที่เกี่ยวข้องหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ
2. ควบคุมการเก็บรักษาเงิน เบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนโดย
รัดกุมและปลอดภัย
3. จัดทำบัญชีการเงินต่าง ๆ ให้เรียบร้อยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เก็บหลักฐานการเงินไว้ให้เป็นระเบียบและปลอดภัย
4. ดำเนินการก่อสร้าง การจัดซื้อ วัสดุ ให้ทันตามกำหนดปีงบประมาณ และ
เป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด
5. จัดบุคคลที่เหมาะสม ชื่อสัตย์สุจริตทำหน้าที่การเงิน

6. หมั่นตรวจตราและควบคุมบัญชีการเงินโดยใกล้ชิดเสมอ
7. จัดทำบัญชีพัสดุและเก็บรักษาพัสดุของทางราชการให้ดี
8. งานใดที่ยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้งแน่ชัด ให้รีบปรึกษาหารือก่อนที่จะปฏิบัติต่อไป เพื่อป้องกันความบกพร่องผิดพลาด

ง. การติดต่อประสานงาน

งานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอจะสำเร็จด้วยดี จะต้องเข้าใจในหลักมนุษยสัมพันธ์ ศึกษาธิการอำเภอต้องสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนได้ดี เพื่อนำเอาความร่วมมือจากทุก ๆ แห่งมาเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานซึ่งศึกษานิเทศก์อำเภอรับผิดชอบ ศิลปในการเข้ากับคนควรศึกษาจากแบบอย่างของผู้ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น และปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ได้ทำการกำหนดลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์อำเภอต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้

(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป. : 31 - 34) ●

ก. หน้าที่ทั่วไป

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตเป็นเจ้าของจัดตั้งโรงเรียน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้จัดการ ครูใหญ่ และครู
3. การตรวจสอบการดำเนินงานกิจการของโรงเรียน
4. การดำเนินการเกี่ยวกับการขอผ่อนผันหรือยกเว้นในกรณีต่าง ๆ เช่น
 - 4.1 ขอผ่อนผันให้รับนักเรียนชายหญิงรวมกัน
 - 4.2 ขอผ่อนผันให้มีครูใหญ่ หรือ ครู เป็นชายหรือหญิง

การอุดหนุน

- 4.3 ขออนุมัติการรับเงินอุดหนุนแก่ครูที่มีวุฒิไม่ตรงกับที่ทางราชการให้
- 4.4 ขออนุมัติคุณสมบัติของเจ้าของ ผู้จัดการ ครูใหญ่และครู
- 4.5 ขออนุมัติเกี่ยวกับเครื่องแบบนักเรียน
- 4.6 ขออนุมัติหรือยกเว้นกรณีอื่น ๆ เช่น การเข้ารับราชการทหาร
5. คำเนิการเกี่ยวกับการอนุญาตหรือขออนุมัติในกรณีต่าง ๆ
 - 5.1 ขอย้ายสถานที่เพื่อรับนักเรียนเพิ่มขึ้น
 - 5.2 ขอนักเรียนเกินชั้นเรียน
 - 5.3 ขอโอนกิจการโรงเรียน
 - 5.4 ขอเปลี่ยนแปลงผู้จัดการ การย้ายสถานที่ตั้งโรงเรียน ขยายหรือลดสถานที่ หรือบริเวณโรงเรียน ขยายหรือลดกิจการของโรงเรียน เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ หลักสูตร ระเบียบ ข้อบังคับ หรือชื่อโรงเรียน หรือสับเปลี่ยนใหม่ หรือถอดถอนครูใหญ่ หรือครู ฯลฯ
6. การจัดทำรายงานต่าง ๆ
7. การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียน
8. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูใหญ่และครู
9. การคุ้มครองการทำงานและการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู
10. งานเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนราษฎร์
11. การควบคุมและการใช้แบบ ร. ต่าง ๆ
- ข. เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การจ้างและการพัสดุ
 1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ได้แก่เงินอุดหนุนโรงเรียนเอกชน
 2. รับ ส่ง เงินรายได้แผ่นดิน ได้แก่ เงินค่าธรรมเนียมตามแบบ ร. ต่าง ๆ
 3. การเบิกจ่ายเงินสะสมของครูตามระเบียบเงินกองทุนสงเคราะห์โรงเรียนเอกชน

4. เปรียบเทียบ คัดตาม ทวงถาม เงินค้างชำระ
5. ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานย่อยให้เป็นไปตามระเบียบการเงิน
6. การทำบัญชีเงินงบประมาณและเงินรายได้แผ่นดิน ฯลฯ

ค. เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร

1. การดำเนินการบังคับบัญชา การรักษาวินัย รวมตลอดถึงการตั้งกรรมการสอบสวน การสั่งให้ออกจากราชการไว้พลางก่อน การสั่งพักราชการ การสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการ
2. การดำเนินการตั้งกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง
3. การดำเนินการอนุญาตการลาออกสำหรับข้าราชการ
4. การดำเนินการอนุญาตการลาของข้าราชการ
5. การดำเนินการอนุญาตให้ข้าราชการไปราชการภายในประเทศ
6. การดำเนินการให้ข้าราชการไปสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ
7. การดำเนินการอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา
8. การดำเนินการลงนามใน ก.พ. 7
9. การออกบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง

ง. งานเกี่ยวกับวิชาการ

1. งานแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีสำหรับระดับการศึกษามัธยมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ
2. การควบคุมและการตรวจสอบการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรทั้งระดับมัธยมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และสายอาชีพ

3. การปรับปรุงส่งเสริมและเผยแพร่
 - 3.1 งานวัสดุอุปกรณ์การศึกษา และสื่อการเรียน
 - 3.2 งานเกี่ยวกับหลักสูตรระดับการศึกษา
 - 3.3 งานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
 - 3.4 งานสำรวจรวบรวมข้อมูล และสถิติการศึกษา
4. การประชุมอบรมและสัมมนาครู และผู้บริหารโรงเรียน
5. การออกประกาศนียบัตร ใบสุทธิ และใบแทน

จ. งานอื่น ๆ

1. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน
2. งานพิธีตามกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนราษฎร์
3. แนวทางปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา
4. งานเกี่ยวกับระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. งานผ่อนผันหรือยกเว้นการเข้าราชการทหารสำหรับครูและนักเรียน
6. การสอนอาสาวิชาคหกรรมในโรงเรียน
7. การรับรองค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของโรงเรียนราษฎร์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียน

เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 75) กล่าวว่า ศึกษาธิการอำเภอต้องเข้าไปมีส่วนในการบริหารโรงเรียนราษฎร์ในเขตอำเภอของตน งานบริหารโรงเรียนราษฎร์เป็นงานที่ยุ่งยากในการที่จะควบคุมให้เป็นไปตามตัวกฎหมาย ซึ่งต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ของกระทรวง - ศึกษาธิการเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลแทน ในอำเภอก็ได้อาศัยความร่วมมือและรับผิดชอบจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้ควบคุมให้เป็นไปตามตัวกฎหมาย

ความหมายพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน หมายถึงการกระทำของผู้นำหรือผู้บริหารที่มุ่งใช้ความรู้และศิลปะ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พรศรี ทองสมจิตร (พรศรี ทองสมจิตร 2518 : 8) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงาน หมายถึงการกระทำและการแสดงกิริยารวมทั้งท่าทีที่ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้ในการบริหารงานของเขา

ส่วน ประชุม รอดประเสริฐ (ประชุม รอดประเสริฐ ม.ป.ป. : 20) เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารงาน หมายถึงความสามารถในการแสดงออก หรือการกระทำของผู้นำใน อันที่จะชักจูงบุคคลต่าง ๆ และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติงาน

✓ ผู้บริหารการศึกษากับภาวะผู้นำ

ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้บริหารการศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหาร คือ บางครั้งจะต้องแสดงบทบาทของผู้บริหาร แต่ในบางครั้งจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 : 20) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาต่างก็ได้รับการมุ่งหวังว่าควรจะเป็นผู้นำ ผู้บริหาร ที่ขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้โดยยาก ผู้นำที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้โดยลำบาก ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง ย่อมสามารถทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ ลุล่วงได้โดยดี สามารถทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ช่วยให้หน่วยงานคงอยู่ต่อไปได้ และช่วยให้สมาชิกได้สนองความต้องการในสิ่งที่ตนปรารถนา

กิติมา ปรีดีคิลก (กิติมา ปรีดีคิลก 2524 : 217) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มี อำนาจหรืออิทธิพลที่จะดึงดูด และจูงใจให้ผู้อื่นในกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและคำสั่งของตนเองได้

✓ วิจิตร วรุตบางกูร (วิจิตร วรุตบางกูร 2525 : 2 - 3) กล่าวว่า ผู้นำมีความหมาย 2 นัยคือ หมายถึงผู้มีตำแหน่งหน้าที่ เช่น เป็นนายกรัฐมนตรี อธิบดี อธิการบดี ครูใหญ่ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้จะมีตำแหน่งฐานะ มีอำนาจ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าของหน่วยงานนั้น ๆ หรือ หมายถึงผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

ประชุม รอดประเสริฐ (ประชุม รอดประเสริฐ ม.ป.ป. : 4) ให้ความหมาย ผู้นำว่า คือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลนั้นทำให้บุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มปฏิบัติงานให้ทันตนอย่างมีความพึงพอใจ และบรรลุเป้าหมายดังที่ผู้นำปรารถนา

✓ ส่วน ฟลิปโป (Flippo, 1966 : 230 - 232) ได้จัดผู้นำเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบ**นิเสธ** (Negative Leadership) คือผู้นำที่ใช้นโยบายการบริหารให้เป็นไปตามแนวทางที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว ยอมปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความจำใจ ผู้นำแบบนี้มักใช้อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือในการบริหาร และเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้เผด็จการ หรืออัทธินิยมมากที่สุดใน

2. ผู้นำแบบ**นิมาน** (Positive Leadership) คือผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากที่สุดใน

ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้นำทางการศึกษา

ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจลักษณะและภาวะของผู้นำ ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการต่าง ๆ ของโลก ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาด้วย จงกล ชมพันธุ์ (จงกล ชมพันธุ์ 2518 : 10) กล่าวว่า ในฐานะที่ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับอำเภอ จะต้องเป็นผู้มีความรู้และความสามารถที่จะเป็นผู้นำ สามารถนำครูในทุกด้านได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพยายามศึกษาหาความรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ และรู้จักใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

➤ มิลเลอร์ (Miller, 1979 : 1191 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "กิจกรรม การศึกษาต่อเนื่องของศึกษานิเทศก์ในกลุ่มโรงเรียนของรัฐเพนซิลวาเนีย" พบว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1971 เป็นต้นมา ศึกษานิเทศก์มีผู้เข้ารับการศึกษามากกว่า $\frac{1}{2}$ เท่า และ ศึกษานิเทศก์ต่างก็มีความต้องการในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ต้องการให้จัดหลักสูตรการอบรมที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทางด้านทักษะ การวัดและประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเกี่ยวกับงานของศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังให้ความสำคัญต่อวิธีการ ฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการมากกว่าวิธีการฝึกอบรมที่เป็นทางการ ศึกษานิเทศก์เกือบทั้งหมดมีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการอ่าน เพราะเป็นวิธีการหาความรู้เพิ่มเติมที่ศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่า ช่วยให้เกิดความรู้เพิ่มเติมได้มากที่สุด การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันก็เป็นวิธีที่ได้ผลมากที่สุดด้วย

คอลลี (Doll, 1968 : 337) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำทางการศึกษาว่า ควรจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา
2. ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง
3. ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม
4. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรง เพราะคนเหล่านั้นต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของเขา ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
5. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ของตนเองได้
6. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้มีสติปัญญา เพราะในสถานศึกษาคณะครูเป็น ผู้มีสติปัญญา ดังนั้น ผู้นำผู้มีสติปัญญาจึงต้องมีสติปัญญาคด้วย
7. ผู้นำทางการศึกษา จะต้องสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง

พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ในการบริหารการศึกษานั้น กศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ปรัชญาการศึกษา หลักการสอน หลักการจัดการปกครองโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตร และแบบเรียน กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียน หลักการอื่น ๆ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารหลาย ๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการ การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคลากรนับว่ามีความสำคัญมาก เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์งานานานชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และจำนวนคนในหน่วยงานมากก็เหมือนไม่มีอะไรเลย ฉะนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความสามารถในทุก ๆ ด้านดังกล่าวแล้ว

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีแล้ว กศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องมีความรู้ในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ด้านวิชาการ ด้านธุรการการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2516 : 252) ได้กล่าวถึงการบริหารงานด้านวิชาการว่า จะต้องอาศัยเทคนิคในการรู้จักใช้คนมากกว่าการสอน คนอื่นว่า เขาควรทำอะไร นอกจากนี้ งานบริหารด้านธุรการการเงิน บัญชี และบริการก็มีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเช่นกัน เพราะถ้าขาดงานด้านธุรการแล้ว งานฝ่ายอื่น ๆ ก็จะดำเนินไปไม่ได้ ส่วนงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน หรือมนุษยสัมพันธ์นั้น ก็ถือว่ามีความสำคัญไม่น้อยเช่นกัน กระบวนการบริหารควรจะมีคามมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อช่วยกันหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อดำเนินการให้การศึกษาแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาควรจะเป็นผู้มองเห็นปัญหาและรับฟังความคิดเห็นจากหลาย ๆ ฝ่ายเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา ควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ผู้บริหารการศึกษาควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม

และรู้จักกระตุ้นให้ผู้ทำงานร่วมกันทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ร่วมกันด้วยความรอบคอบ

กิติมา ปรีดีคิลก (กิติมา ปรีดีคิลก 2524 : 8) มีความเห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะในสามเรื่องใหญ่ ๆ คือ เทคนิค (Technical) ตัวบุคคล (Human) และความคิดรวบยอด (Conceptual)

ส่วน วิจิตร วรุตบางกูร (วิจิตร วรุตบางกูร 2525 : 80) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารก็คือ การสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่งาน ไม่ว่าผู้บริหารจะทำงานในหน่วยงานธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ ในกองทัพ ในมหาวิทยาลัย หรือในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องถูกคาดหวังให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ให้เกิดผลสำเร็จขึ้น และนั่นก็คือ เขาได้รับความคาดหวังว่า จะต้องเป็นผู้สร้างประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานนั้น

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษางานบริหารของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก. งานบริหารด้านบุคลากร

การบริหารงานจะเรียบร้อยได้ผลดีเพียงใด บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 6) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ นักบริหารรุ่นก่อน ๆ ต่างก็ได้พยายามศึกษาค้นคว้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อจะหาวิธีการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

มุสตี สัตยมานะ (มุสตี สัตยมานะ 2514 : 80) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผน โครงการ การจัดระเบียบวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรเกี่ยวกับตัวบุคคลจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

วิจิตร วรทบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (วิจิตร วรทบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล 2520 : 45) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การจัดหามูลบุคคล (Recruitment) เป็นกระบวนการตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน
2. การจัดบุคลากร (Personnel Management) เป็นการ จัดเพื่อให้ บุคลากรทำงานด้วยความพอใจ ได้แก่การจัดวางตัวบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ การจัดสวัสดิการและความมั่นคง การจัดบริการตลอดจนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลงานด้วย
3. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ได้แก่การส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ การงาน ความรู้ และทักษะในการทำงาน
4. การให้พ้นจากงาน (Withdrawal) ได้แก่การจัดสวัสดิการและการ รักษาสุขภาพจิตของบุคลากร ให้พ้นจากหน้าที่ด้วยเหตุต่าง ๆ

กิติมา ปรีดีคิลก (กิติมา ปรีดีคิลก 2524 : 299) ได้กล่าวถึงการพัฒนาปัจจัย หรือทรัพยากรในองค์กรว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นเรื่องสำคัญ เพราะการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทุกอย่างจะได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคลที่จะทำงานได้เท่านั้น การที่คนหย่อนสมรรถภาพ หรือมีปริมาณไม่เพียงพอกับงาน หรือไม่มีความรู้ในหน้าที่การงานย่อมไม่อาจทำให้เกิดผลงานเท่า ที่ควร ดังนั้น จึงสมควรที่จะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างดี การทำให้คนมีความรู้ความสามารถอาจทำได้โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน

ส่วน สตีค (Stieg, 1969 : 326) ได้เน้นความสำคัญในด้านการอบรมครูใน ระหว่างประจำการว่า มีความจำเป็นมาก เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดียิ่ง รวมทั้งให้มีการ ร่วมฝึกในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการวัดผลการเรียนการสอน มีการสังเกตการปฏิบัติงาน การ ตรวจเยี่ยมและการนิเทศงาน เพื่อความเจริญในอาชีพการงานด้วย

ข. งานบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ความจริงในการบริหารงานด้านวิชาการนี้ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูทางด้านวิชาการเป็นอันดับแรก ศึกษานิเทศก์อำเภอควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน คารางสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน และวิธีสอนต่าง ๆ ซึ่งวิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล 2520 : 31) ให้ความเห็นว่า งานบริหารวิชาการในโรงเรียนที่ควรปฏิบัติมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีบริหารทางวิชาการ
2. หลักสูตรและประมวลการสอน
3. คารางสอน
4. อุปกรณ์การศึกษา
5. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
6. การจัดแบ่งหมู่นักเรียน
7. การนิเทศการสอน
8. การจัดห้องสมุด
9. การประเมินผลและการวัดผล

เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 8 อ้างอิงมาจาก เอกวิทย์ ณ ถลาง 2515 : 113) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอควรจะได้ส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มากขึ้น งานวิชาการ คืองานที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการ การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน การค้นคว้าวิจัย การประมวลสถิติข้อมูล การทดลองทางการศึกษา การจัดแบบเรียน การทำและการใช้คู่มือ การสาธิตแบบอย่าง และกลวิธีการสอนอันพึงประสงค์ การเผยแพร่ความรู้ การปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐานโรงเรียน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงใช้

การบริหารงานด้านวิชาการนี้ ศึกษานิเทศก์จะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนิเทศก์สมควรว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้การเรียนการสอนได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์จะต้องส่งเสริมด้านการเรียนการสอน เช่น การนิเทศอบรมครู การจัดบริการด้านสื่อการเรียน จัดบริการด้านห้องสมุดให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน

จงกล ชมพันธ์ (จงกล ชมพันธ์ 2512 : 67) พบว่า กลุ่มครูใหญ่มีความคาดหวังที่จะให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้านการนิเทศมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นต้นว่า การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ การแนะนำเรื่องเนื้อหาวิชาที่จะสอน และการเยี่ยมเยียนโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งงานดังกล่าวนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่แล้ว

ค. งานบริหารด้านธุรการและการเงิน

1. งานบริหารด้านธุรการ เป็นงานที่ผู้บริหารการศึกษาต้องทำเป็นประจำ เป็นงานเกี่ยวพันในทั้งงานประเภทอื่น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารต้องไม่หลงผิดยกเอางานธุรการเป็นงานหลักโดยละเลยต่อการปฏิบัติงานสำคัญอื่น ๆ พันธ์ หันนาคินทร์ (พันธ์ หันนาคินทร์ 2524 : 282) ได้แบ่งงานธุรการออกเป็นส่วนใหญ่ ๆ ได้ 9 แขนงคือ งานสารบรรณ งานเกี่ยวกับการเงิน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อและควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับการทะเบียนนักเรียน ตลอดจนการออกใบรับรองต่าง ๆ แก่นักเรียน งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาอาคารสถานที่ งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียน และงานเกี่ยวกับการควบคุมตัวบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น คนงาน ภารโรง

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล 2520 : 61) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบริหารธุรการไว้ 7 ประการคือ งานเกี่ยวกับธุรการโรงเรียน งานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

งานเกี่ยวกับการเงิน งานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลพัสดุครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ และงานเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ

งานธุรการเป็นงานบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตาม จุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้แล้ว หากงานธุรการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดี การบริหาร-งานด้านอื่น ๆ ก็จะสามารถดำเนินไปด้วยดี ในการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ศึกษาธิการอำเภอจะต้อง ตรวจดูการปฏิบัติงานด้านธุรการและการเงินของโรงเรียนเป็นอันดับแรก เพราะถ้างานธุรการและ การเงินได้รับการปฏิบัติเอาใจใส่ดีแล้ว ก็จะทำให้ฐานะและสภาพการทำงานภายในโรงเรียนเป็น ไปด้วยความราบรื่น แต่จะต้องไม่คิดว่า งานธุรการและการเงิน เป็นงานที่สำคัญที่สุดของ โรงเรียน เพราะงานด้านอื่น ๆ ก็มีความจำเป็นและสำคัญด้วย

2. งานบริหารด้านการเงิน การเงินจัดว่ามีความสำคัญมากเรื่องหนึ่งของงานโรงเรียน ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ในเรื่องการเงินดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความบกพร่องผิดพลาดและถูกลงโทษ ทางวินัยได้ง่าย ศึกษาธิการอำเภอจะต้องเอาใจใส่ดูแลการบริหารด้านการเงินของโรงเรียนให้ เรียบร้อย เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ และเพื่อความเข้าใจอันดีจึง ควรจะได้ศึกษาระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการเงินของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

เกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล (วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล 2520 : 63 - 64) ได้แบ่งไว้เป็นประเภทใหญ่ ๆ สองประเภทคือ

1. เงินจากงบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินที่รัฐจัดสรรให้ตามความจำเป็น ในการดำเนินงานของโรงเรียน
2. เงินบำรุงการศึกษา เป็นเงินซึ่งทางโรงเรียนได้รับจากค่าบำรุง ค่าบริการ ต่าง ๆ และจากบุคคลที่บริจาคให้

ในการบริหารงานการเงินโรงเรียน ย่อมมีปัญหาย่อยเสมอ ศึกษาธิการอำเภอในฐานะผู้ควบคุมดูแลการบริหารงานของโรงเรียน จึงต้องเข้าใจปัญหา และสามารถให้คำแนะนำแก่โรงเรียนเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องได้ด้วย เกี่ยวกับปัญหาการเงินของโรงเรียนนั้น สุเทพ ทองประสิทธิ์ (สุเทพ ทองประสิทธิ์ 2521 : 414 - 415) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารไม่มีความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีการเงินขั้นต้น ตลอดจนการใช้จ่ายเงินคือพอ ทำให้ใช้จ่ายเงินไม่ถูกต้องและผิดประเภทอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารทำบัญชีการเงิน ตลอดจนการใช้จ่ายเงินของโรงเรียน ทำให้ครูสงสัยและเป็นช่องทางให้เกิดการคอร์รัปชันได้ง่าย ทำให้ผู้บริหารเสียใจก็มี
3. ไม่ทำบัญชีรับจ่ายให้เป็นปัจจุบัน ปล่อยให้บัญชีเป็นอดีตไป
4. ไม่แต่งตั้งกรรมการจัดซื้อและตรวจรับพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
5. ไม่ทำบัญชีงบเดือนและงบ 6 เดือน ทำให้การเงินไม่ได้รับการตรวจสอบและได้เสนอแนะแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินไว้ว่า

1. หลักฐานการเงินถูกต้องเป็นปัจจุบัน ให้มีเจ้าหน้าที่การเงินรับผิดชอบโดยเฉพาะ
2. การรับจ่ายเงินให้ครูมีส่วนรับรู้ และมีคณะกรรมการรับผิดชอบ และให้คณะกรรมการดังกล่าวเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่
3. ให้ครูได้มีโอกาสหมุนเวียนกันเป็นกรรมการตรวจรับสิ่งของ
4. ศึกษาหาความรู้เรื่องเกี่ยวกับการเงินให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
5. ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ
6. แสดงให้ครูในโรงเรียนทุกคนทราบสม่ำเสมอ
7. การมีหนังสือเกี่ยวกับระเบียบการเงินไว้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน

ง. งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศึกษาธิการอำเภอในฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารด้านการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะ จำเป็นต้องศึกษาหลักปฏิบัติราชการในส่วนที่เกี่ยวกับหลักมนุษยสัมพันธ์

และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นสื่อกลางของการประสานงาน และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการช่วยลดความขัดแย้งในองค์การให้น้อยลง ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถครองใจคนทุกฝ่ายทั้งในและนอกหน่วยงานได้ ย่อมถือเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี

ประชุม รอดประเสริฐ (ประชุม รอดประเสริฐ ม.ป.ป. : 87) กล่าวถึงผู้นำที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์ว่า จะต้องเป็นคนเข้าใจกับบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และแม้แต่บุคคลภายนอกอื่น ๆ เข้าใจกับคนทุกระดับชั้นโดยไม่คำนึงถึงยศ ฐานะ บรรดาศักดิ์ และฐานะทางสังคมในลักษณะต่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีกิริยามารยาทเรียบร้อย พูดจาปราศรัยกับบุคคลอื่น ๆ ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนโยนและสุภาพเรียบร้อย รวมทั้งจะต้องมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่คิดร้ายหรืออิจฉาผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ เป็นเรื่องสำคัญซึ่งเป็นที่สนใจของผู้บริหารการศึกษาทั่วไป ความพยายามที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก็มีมากขึ้น ศึกษาธิการอำเภอก็เป็นตัวอย่างสำคัญในการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องมีบทบาทและหน้าที่ในอันที่จะส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจ ต้องพยายามช่วยเหลือโรงเรียนกับชุมชนให้มีโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันในทุก ๆ ด้าน สุรัฐ ศิลปอนันต์ (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2516 : 54) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ไว้ว่า ครูใหญ่ต้องทำกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี พิธีการ สุขภาพอนามัย การรื่นเริง การพักผ่อนหย่อนใจ และการประกอบอาชีพของประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

พา ไชยเดช (พา ไชยเดช 2514 : 111) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี" พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชาในโรงเรียนราษฎร์เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์คือ การที่เจ้าของโรงเรียนเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานของโรงเรียนเสียเอง ซึ่งเท่ากับเป็นการเข้ามาพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนเอง และเอาเปรียบครู มีผลทำให้พฤติกรรมการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปในรูปแบบเผด็จการ ครูอ่านใจไว้ในมือของฝ่ายบริหารโดยเด็ดขาด การบ่งชี้ความชอบและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินไปโดยพิจารณาความไว้นื้อเชื่อใจและความคุ้นเคยกันเป็นส่วนตัวมากกว่าจะคำนึงถึงความเหมาะสมอื่น ๆ ซึ่งมีผลทำให้เป็นการทำลายความจงรักภักดีของครูที่พึงมีต่อโรงเรียน ความตั้งใจในการทำงานจะลดลง

อนึ่ง การวิจัยครั้งนี้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารในเรื่องการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากรและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุและไม่เป็นวัตถุให้แก่ครู และความมั่นคงในอาชีพ แต่ความเห็นนี้สอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารโรงเรียนและครูแต่อย่างใด มีเพียงเรื่องเดียวเท่านั้นที่ปฏิบัติกันคือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างของโรงเรียน

นิจ เมืองทอง (นิจ เมืองทอง 2520 : 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนราษฎร์" และมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ว่า สถานภาพทั่วไปในโรงเรียนราษฎร์ไม่มีการจัดหน่วยงานภายในอย่างมีระบบตามหลักวิชา ส่วนใหญ่มักจะจัดหน่วยงานภายในโรงเรียนในลักษณะ

ไม่มีแบบแผน ไม่คำนึงถึงแบบแผนที่มีระบบอย่างแน่ชัด การบริหารมักคำนึงถึงความพอใจส่วนตัว และความเคยชินที่ได้ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา

เกี่ยวกับการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ

การวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานด้านการศึกษาเอกชนของ ศึกษาธิการอำเภอโดยตรงยังไม่มี ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของศึกษาธิการอำเภอเป็นหลัก แต่งานวิจัยที่เห็นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกันก็คือ การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของ ศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาลในจังหวัดขอนแก่น ของเนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 69) และพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากมีทัศนะตอบหาที่เป็นจริงของ ศึกษาธิการอำเภอในด้านสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร และ ด้านงานพิเศษ ได้คะแนนต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวังมาก แต่เมื่อนำคะแนนของบทบาททั้งสองมาหาค่า สหสัมพันธ์กันแล้ว ปรากฏว่า มีสหสัมพันธ์ในทางบวก และมีสหสัมพันธ์สูงพอสมควร

ส่วนผลงานของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาค (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาค 2519 : 79) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "การประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในเขต การศึกษา 11" ก็ได้พบว่า สมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง ไม่มีระดับต่ำ สมรรถภาพการบริหารด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน และ เกือบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านวิชาการนั้นอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ และต่ำกว่าทุกด้าน

ผลงานวิจัยที่นับว่ามีลักษณะใกล้เคียงกันอีกเรื่องก็คือ ผลงานวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ์ (วิรัตน์ ศิริบุรณ์ 2518 : 69) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "การศึกษาสมรรถภาพในการ บริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11" และพบว่า สมรรถภาพ การบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ด้านบุคลากร ด้านธุรการ และด้านกิจการนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาค แต่ที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดก็คือ งานด้านความสัมพันธ์

กับชุมชน เพราะ วิรัตน์ ศิริบุรณ พพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ใน
เกณฑ์ค่อนข้างต่ำ แต่รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด พพบว่า ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์
ระดับปานกลาง

สำหรับในต่างประเทศนั้น คอลลินส์ (Collins, 1975 : 6963 - A) ได้ทำ
การวิจัยส่วนประกอบของความสามารถทางการบริหารตามความคิดเห็นของศึกษาธิการแห่งรัฐ
เทนเนสซี (Tennessee) จำนวน 27 คน ปรากฏว่า สิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์ใน
การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของศึกษาธิการสำเร็จจุดลงไปด้วยดี ระหว่าง 3 - 5 ปี
ในอนาคต 11 อย่าง เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการกับคณะกรรมการของโรงเรียน
2. ความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การเงิน
4. การวางแผน
5. หลักสูตร
6. การประเมินผลในการบริหารงานบุคคล
7. การบริหารงานบุคลากร
8. มนุษยสัมพันธ์
9. กฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียน
10. การบริหารบุคคลที่ไม่มีการประเมินผล
11. อื่น ๆ

บอตัน (Bolton, 1973 : 21) กล่าวว่า ศึกษาธิการนอกจากจะมีความรู้
ความสามารถในด้านการศึกษาแล้ว ยังต้องมีความรู้ในเรื่องอื่นอีกด้วย เพื่อเสริมสร้างความเมือ
ผู้นำในชุมชนนั้น ๆ

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1968 : 351 - 699) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผล
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของศึกษาธิการ" เพื่อตั้งเกณฑ์ในการวัดภาวะผู้นำของศึกษาธิการต่อไป โดยหา

ความแตกต่างระหว่างศึกษาธิการที่ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายการบริหารในเชิงปฏิบัติ และปฏิกริยาที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้นของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบและปฏิกริยาของครู ที่มีต่อการปฏิบัติงานของศึกษาธิการนั้น ศึกษาธิการทั้งสองประเภท คือประเภทที่ได้รับความสำเร็จกับประเภทที่ไม่ได้รับความสำเร็จไม่แตกต่างกันโดยนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ศึกษาธิการที่ได้รับความสำเร็จในการบริหารนั้น จะต้องมียุคสมบัติดังต่อไปนี้

1. ใฝ่ฝึกฝนเกี่ยวกับการบริหารบุคคลมาเป็นอย่างดี
2. เป็นนักประชาธิปไตยในหมู่คณะ
3. รู้จักแบ่งอำนาจหน้าที่ในหมู่คณะ
4. มีการวางแผนระยะยาว

นิโคไล (Nicolai, 1972 : 3214 - A) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการในทัศนะของครูใหญ่ พบว่า

1. ครูใหญ่ส่วนมากเชื่อในพฤติกรรมทางการบริหารอย่างมีนัยสำคัญว่า ศึกษาธิการประสานงานกับคณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาธิการสามารถในการตัดสินใจและสามารถเป็นผู้นำ ช่วยเหลือโรงเรียน และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในเรื่องการสอนได้ดี

2. การที่ศึกษาธิการไปเยี่ยมโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนบ่อย ๆ เป็นการช่วยให้การเรียนการสอนดีขึ้น และทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับครูดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมที่จะทำให้การบริหารมีหรือไม่มีประสิทธิภาพในทัศนะของครูใหญ่ ได้แก่ การติดต่อ การมีมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน สายสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีโรงเรียนสายสามัญศึกษาทั้งหมด 36 โรงเรียน แต่เปิดทำการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่จะศึกษาจำนวน 29 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 708 คน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างมาเพื่อศึกษาตามวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนทั้งหมด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้โรงเรียนจำนวน 17 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมด 515 คน
2. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจากจำนวนโรงเรียนที่สุ่มมาได้จำนวน 36 คน
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างครู ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967 : 886) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกออกเป็นโรงเรียน ผู้บริหารและครู

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูใน โรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร	ครู	
1	ศรีทองวิไลวิทยา	21	2	11	13
2	ตั้งใจอนุบาลศึกษา	24	2	12	14
3	อ่าวเนียบกงศักดิ์อุปถัมภ์	31	2	17	19
4	สุระวิทยา	22	2	11	13
5	มหาชนะวิทยา	45	2	25	27
6	อุบลวิทยากร	21	2	11	13
7	อารยะศึกษา	35	2	19	21
8	อัสสัมชัญอุบลราชธานี	44	2	24	26
9	อาเวมารีอา	51	3	28	31
10	เกษมวันวิทยา	25	2	13	15
11	สงเคราะห์ศึกษา	50	3	27	30
12	มัธยมเจริญศึกษา	23	2	12	14
13	มัธยมพิบูลวิทยาลย์	22	2	11	13
14	ลาซิววิทยาศิลป์โพ้นขาว	27	2	14	16
15	สุคีวิทยา	26	2	14	16
16	เจริญวิทยา	21	2	11	13
17	สมบูรณ์วิทยากร	27	2	14	16
	รวม	515	36	274	310

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร

ตัวแปร	จำนวน
ผู้บริหาร	36
ครู	274
รวม	310

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูแยกตามวุฒิ

ครู	จำนวน
ครูที่มีวุฒิตครู	140
ครูที่ไม่มีวุฒิตครู	134
รวม	274

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูแยกตามประสบการณ์

ครู	จำนวน
ครูที่มีประสบการณ์มาก	99
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	175
รวม	274

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด และวิรัตน์ ศิริบุรณ ให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ แล้วตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้จากกลุ่มผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธี C - Coefficient

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ด้าน แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ คือ

ก. แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการบริหารด้านบุคลากร	15	ข้อ
ข. แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการบริหารด้านวิชาการ	15	ข้อ
ค. แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการบริหารด้านธุรการการเงิน	15	ข้อ
ง. แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	15	ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ☒ ในวงกลม ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริง

- o ข้าราชการมีตำแหน่งเป็น
 - o ผู้บริหาร
 - o ครู
- oo ข้าราชการมีวุฒิ คือ
 - o มีวุฒิศึก
 - o ไม่มีวุฒิศึก
- ooo ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ
 - o ทำการสอนมาแล้วตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
 - o ทำการสอนมาไม่ถึง 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ

คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ตามความเห็นของท่าน เกี่ยวกับพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละด้านได้มากน้อย
เพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษาธิการอำเภอ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก. ด้านบุคลากร						
1.	ศึกษาธิการอำเภอให้คำแนะนำช่วยเหลือ ครู เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค		✓			
2.	ศึกษาธิการอำเภอมีการประชุมชี้แจงโครงการ และแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนให้ คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาทราบ			✓		
3.	ศึกษาธิการอำเภอ ตัดสินปัญหากรณีความผิด และลงโทษครูได้เหมาะสมและยุติธรรม				✓	
	ฯลฯ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนนตามน้ำหนักของพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามอัตราส่วน
จากมากไปหาน้อย ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน โดยส่วนรวมของงานแต่ละด้าน ใช้เกณฑ์การประเมินค่า
ความคิดเห็น (Opinionnaire) ของเบสต์ (Best. 1963 158 - 159) ดังนี้
เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเป็นรายด้านแต่ละด้าน

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์	การแปลผล
3.68 - 5.00	สูง	พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์สูง
2.34 - 3.67	ปานกลาง	พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ	พฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ด้าน เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในแต่ละด้าน
2. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : ภาคผนวก)
3. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ์ เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 (วิรัตน์ ศิริบุรณ์ 2518 : ภาคผนวก)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโททั้ง 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาเอกชน คือ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการเขต 10 และศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ช่วยตรวจแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่มีในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 20 คน และครูจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธี α -Coefficient ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสามารถใช้เป็นเครื่องมือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานีออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบและขอรับคืนด้วยตนเอง โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 17 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา 310 คน

การจัดกระทำข้อมูล

แบบสอบถามที่นำไปสอบถามผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ชุด ได้รับคืนทั้งหมดทุกชุด และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ การให้คะแนน แยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.2 ค่าความแปรปรวน

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตร $\mathcal{L}$ - Coefficient (ลวัน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171)

$$\text{สูตร } \mathcal{L} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ $\mathcal{L}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตร
t - test (ถวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2525 : 97)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
	$\bar{x}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ประชากรกลุ่มที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น ได้ทำการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารกับครูรวมกันในด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการ
และการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูในด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและ
การเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครูในด้านบุคลากร ด้านวิชาการ
ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

4. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อยในด้านบุคลากร
ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูในด้านบุคลากร ด้านวิชาการ
ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครูในด้านบุคลากร
ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอตามทักษะของครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยใน
ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ตามทักษะของผู้บริหารกับครูรวมกันในด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและ
การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีรายละเอียดที่ทำการวิเคราะห์
ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทักษะของผู้
บริหารกับครูรวมกันแยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน และค่าเฉลี่ยรวม

ตัวแปร	จำนวนโรงเรียน	N	$\bar{X}$
พฤติกรรมการบริหารงาน			
ด้านบุคลากร	17	310	3.2471
ด้านวิชาการ	17	310	3.0348
ด้านธุรการและการเงิน	17	310	3.1150
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	17	310	3.0120
ค่าเฉลี่ยรวม	17	310	3.1022

จากตาราง 5 พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารกับครูรวมกัน
ปรากฏว่า แต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.0120-3.2471
โดยมีค่าเฉลี่ยด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
2. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของ
ผู้บริหารกับครูเมื่อเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คือมีค่าเฉลี่ย 3.1022

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูทั้ง 4 ด้านนี้รายละเอียดที่ทำการวิเคราะห์
ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครู

พฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอ	ค่าเฉลี่ย	
	ผู้บริหาร	ครู
ด้านบุคลากร	3.4722	3.2175
ด้านวิชาการ	3.0777	3.0292
ด้านธุรการและการเงิน	3.3981	3.0778
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.2240	2.9841
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2930	3.0771

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน
ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครูกับครูที่ไม่มีวุฒิครู มีรายละเอียดที่ทำการวิเคราะห์
ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของ
ครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู

พฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ค่าเฉลี่ย	
	ครูที่มีวุฒิครู	ครูที่ไม่มีวุฒิครู
ด้านบุคลากร	3.1914	3.2447
ด้านวิชาการ	2.9895	3.0706
ด้านธุรการและการเงิน	3.0442	3.1129
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	2.9585	3.0159
ค่าเฉลี่ยรวม	3.0459	3.1360

จากตาราง 7 พบว่า

1. ครูที่มีวุฒิครู เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมการบริหารงาน
ด้านบุคลากรมากกว่าด้านอื่น เพราะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน คือมีค่าเฉลี่ย 3.1914
รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.0442 และด้านวิชาการ
มีค่าเฉลี่ย 2.9895 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานที่ครูที่มีวุฒิครูเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ
ปฏิบัติได้น้อยกว่าทุกด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือมีค่าเฉลี่ย 2.9585

2. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูที่ไม่มีวุฒิกู เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง เพราะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน คือมีค่าเฉลี่ย 3.2447 รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการ และการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.1129 ด้านวิชาการเป็นอันดับที่ 3 คือมีค่าเฉลี่ย 3.0706 ส่วนพฤติกรรมการบริหารงานที่ครูไม่มีวุฒิกูเห็นว่าศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานน้อยกว่าทุกด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ เมื่อเฉลี่ยรวมทุกด้านและเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้ว ทั้งครูที่มีวุฒิกูกับครูที่ไม่มีวุฒิกูต่างก็เห็นว่าศึกษาธิการอำเภอมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.0459 - 3.1360

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ
ทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย
มีรายละเอียดที่ทำการวิเคราะห์ ดังตาราง 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ
 ทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของ
ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย

พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอ	ค่าเฉลี่ย	
	ครูที่มีประสบการณ์มาก	ครูที่มีประสบการณ์น้อย
ด้านบุคลากร	3.2579	3.1946
ด้านวิชาการ	3.1212	2.9676
ด้านธุรการและการเงิน	3.2114	3.0000
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.1232	2.9093
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1784	3.0178

จากตาราง 8 พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของ
ครูที่มีประสบการณ์มาก เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงกว่า
ทุกด้าน เพราะมีคะแนนเฉลี่ยสูง คือมีค่าเฉลี่ย 3.2577 รองลงมาได้แก่
ด้านธุรการและการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.2114 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและ
ด้านวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์มาก เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติได้ใกล้เคียงกับ
เพราะมีค่าเฉลี่ยเกือบเท่ากัน คือค่าเฉลี่ย 3.1232 และ 3.1212 ตามลำดับ
และต่ำกว่าด้านบุคลากร กับด้านธุรการและการเงิน

2. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์น้อย เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าทุกด้าน คือด้านบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.1946 รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน มีค่าเฉลี่ย 3.0000 ส่วนด้านวิชาการ กับด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ปฏิบัติได้ใกล้เคียงกันมาก คือมีค่าเฉลี่ย 2.9676 และ 2.9093 ตามลำดับ และต่ำกว่าด้านบุคลากร กับด้านธุรการและการเงิน

3. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ เมื่อเฉลี่ยรวมทุกด้านและเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้ว ทั้งครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่างก็เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอมีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.0178 - 3.1784

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูปราชญ์ละเอียดที่ทำการวิเคราะห์
ทั้งตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

พฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอ	N	$\bar{X}$	SD	S^2	t
<u>ด้านบุคลากร</u>					
ผู้บริหาร	36	52.0833	9.8397	96.8214	1.2494
ครู	274	48.2628	10.0324	100.6486	
<u>ด้านวิชาการ</u>					
ผู้บริหาร	36	46.1666	10.7238	114.9999	0.3790
ครู	274	45.4380	11.7098	137.1188	
<u>ด้านธุรการและการเงิน</u>					
ผู้บริหาร	36	50.9722	9.5303	90.8271	2.7756**
ครู	274	46.1679	11.7098	129.6420	
<u>ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน</u>					
ผู้บริหาร	36	48.3611	9.4541	89.3801	2.1065*
ครู	274	44.7627	10.4347	108.8849	

$$** t_{.01} = 2.576$$

$$* t_{.05} = 1.96$$

จากตาราง 9 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ปรากฏว่า

1. ด้านบุคลากร จากการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในด้านนี้ ทั้งผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไบนอคคัลล้องกับสมมติฐานในข้อ 1
2. ด้านวิชาการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครู มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไบนอคคัลล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ด้านธุรการและการเงิน การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในด้านนี้ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1
4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูด้านนี้ พบว่า ผู้บริหารกับครูมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ
ทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู มีรายละเอียดที่ทำการ
วิเคราะห์ ปรากฏใน ตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิการ
อำเภอทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู

พฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษานิการอำเภอ	N	$\bar{X}$	SD	S^2	t
<u>ด้านบุคลากร</u>					
ครูที่มีวุฒิครู	140	47.8741	9.8344	96.7171	-0.6534
ครูที่ไม่มีวุฒิครู	134	48.6716	10.4131	108.4327	
<u>ด้านวิชาการ</u>					
ครูที่มีวุฒิครู	140	44.8428	12.1449	147.5003	-0.8469
ครูที่ไม่มีวุฒิครู	134	46.0597	11.6042	134.6580	
<u>ด้านธุรการและการเงิน</u>					
ครูที่มีวุฒิครู	140	45.6642	10.1574	103.1742	-0.7428
ครูที่ไม่มีวุฒิครู	134	46.6940	11.5291	132.9207	
<u>ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน</u>					
ครูที่มีวุฒิครู	140	44.3785	9.9917	99.8340	-0.6790
ครูที่ไม่มีวุฒิครู	134	45.3288	10.9346	119.5666	

จากตาราง 10 พบว่า

1. ด้านบุคลากร ครูที่มีวุฒิศึก กับครูที่ไม่มีวุฒิศึก มีทักษะต่อพฤติกรรม การบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการ ทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
2. ด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างครู ที่มีวุฒิศึก กับครูที่ไม่มีวุฒิศึกแล้ว ปรากฏว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของ ศึกษานิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ด้านธุรการและการเงิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่มี วุฒิศึก กับครูที่ไม่มีวุฒิศึก ทั้งสองกลุ่มมีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิการ อำเภอต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2
4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะของครูที่มีวุฒิศึก กับครูที่ไม่มีวุฒิศึก ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ พบว่า มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ
ทั้ง 4 ด้าน ตามทักษะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย
มีรายละเอียดที่ทำการวิเคราะห์ ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย

พฤติกรรมการบริหารงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอ	N	$\bar{X}$	SD	S^2	t
<u>ความบกพร่อง</u>					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	99	48.8686	9.4778	89.8295	0.7685
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	175	47.9200	10.3836	107.8211	
<u>ความรู้วิชาการ</u>					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	99	46.8181	10.7933	116.4972	1.6232
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	175	44.5142	12.1095	146.6420	
<u>การบริหารและการเงิน</u>					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	99	48.1717	10.4661	109.9600	2.3678 *
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	175	45.0000	10.9371	119.6206	
<u>ความสัมพันธ์กับชุมชน</u>					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	99	46.8484	10.3966	108.0890	2.4591 *
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	175	43.6400	10.3353	106.8179	

* $t_{.05} = 1.96$

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทักษะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า

1. ด้านบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารงานด้านนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3

2. ด้านวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านธุรการและการเงิน จากผลการทดสอบข้อมูลและเปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทักษะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบตรงกับสมมติฐานข้อที่ 3

4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการเปรียบเทียบพฤติกรรม การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอครั้งนี้ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มี ประสบการณ์น้อย มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน
3. เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามวุฒิและประสบการณ์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ สุ่มมาจากผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 17 โรงเรียน เป็นผู้บริหารจำนวน 36 คน ครูจำนวน 274 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยสอบถามทัศนะของผู้บริหารและครูซึ่งได้สังเกตพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน ด้านละ 15 ข้อ รวม 60 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีความเชื่อมั่น .80

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติค้นหาสิ่งต่อไปนี้

1. หากสถิติพื้นฐาน คือคะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของเบสต์ (Best, 1963 : 158-159) ประเมินพฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ที่อยู่ในเกณฑ์สูง ปานกลาง หรือต่ำ
3. ใช้ $t - test$ ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้บริหาร และครู ครูที่มีวุฒิครู ครูที่ไม่มีวุฒิครู ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่มีประสบการณ์น้อย ที่มีต่อพฤติกรรมบริหารงานของศึกษานิเทศก์ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการเปรียบเทียบตามทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. พฤติกรรมบริหารงานของศึกษานิเทศก์โดยส่วนรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านธุรการและการเงินสูงกว่าด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
2. พฤติกรรมบริหารงานของศึกษานิเทศก์ทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนคติของผู้บริหารปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านวิชาการตามลำดับ

3. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครู ปรากฏว่า ด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

4. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู ปรากฏว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

5. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครูที่ไม่มีวุฒิครู พบว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

6. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก พบว่า งานที่ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติสูงกว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านธุรการและการเงินเป็นอันดับสอง ส่วนด้านวิชาการกับด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติได้ใกล้เคียงกัน แต่ยังต่ำกว่าด้านบุคลากรและด้านธุรการและการเงิน

7. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงกว่าทุก ๆ ด้าน รองลงมาได้แก่ ด้านธุรการและการเงิน ส่วนด้านวิชาการกับด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติได้ใกล้เคียงกัน แต่ยังต่ำกว่าด้านบุคลากรกับด้านธุรการและการเงิน

8. การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารกับครู ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 คำน พบว่า ทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานด้านบุคลากรกับด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานด้านธุรการและการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 คำน

10. การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 คำน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานด้านบุคลากรกับด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านธุรการและการเงินกับด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พออภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน

1.1 ด้านบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานด้านบุคลากรตามทัศนะของผู้บริหารและครู ครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันทั้งสามกลุ่ม คือมีคะแนน

อยู่ในระดับปานกลาง แต่สูงกว่าทุกด้าน โดยมีด้านธุรการและการเงินรองลงมา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูได้ศึกษาต่อและก้าวหน้าเมื่อมีโอกาส การเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นและพบปะสังสรรค์เป็นกันเองในบางโอกาส ตลอดจนการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลและความยุติธรรม เป็นต้น จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมองเห็นผลของการปฏิบัติงานในค่านี้นี้มากกว่าด้านอื่น

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 43) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 พบว่าการบริหารงานด้านบุคลากรของศึกษาธิการอำเภออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ค่อนข้างสูง และสูงกว่าทุกด้าน แต่ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 43) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนราษฎร์ ในเขตการศึกษา 7 และพบว่าบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตการศึกษา 7 นั้น การบริหารงานด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และน้อยกว่าทุกด้าน

1.2 ด้านวิชาการ

จากผลการวิจัย ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านบุคลากร ด้านธุรการและการเงิน คือเมื่อคิดค่าเฉลี่ยแล้ว อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าด้านบุคลากรและด้านธุรการการเงิน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 47) ที่พบว่างานด้านวิชาการนั้น ตามทัศนะของครูโรงเรียนราษฎร์เห็นว่าศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติได้น้อย

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519: 44) ที่พบว่า สมรรถภาพการบริหารงานด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงกันของ ก้าน หล้าคอม (ก้าน หล้าคอม 2524 : 83) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และพบว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาให้ความสนใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการน้อย แต่ไปให้ความสำคัญและกวัดขุ่นในเรื่องอื่น ๆ เช่น ชุมการซึ่งไปไขหัวใจหรือเป้าหมายของการศึกษา แต่เป้าหมายของโรงเรียนคือ งานด้านวิชาการ

การที่ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชน อยู่ในเกณฑ์ต่ำดังกล่าวแล้ว คงจะเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการคือ

1.2.1 สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีอัตรากำลังน้อย เจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะฝ่ายวิชาการซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบในฐานะตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคที่ต้องรับผิดชอบงานของกรมต่าง ๆ ซึ่งไม่มีตัวแทนของกรมเจ้าสังกัดในส่วนภูมิภาค เพราะงานที่ศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องปฏิบัติมีไขมีแ่งงานด้านการศึกษาเท่านั้น แต่จะต้องปฏิบัติงานด้านศาสนา วัฒนธรรม และงานพิเศษอื่น ๆ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอด้วย สำหรับงานด้านวิชาการนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรจำนวนมากปฏิบัติร่วมกัน โดยให้มีปริมาณที่พอเหมาะกับลักษณะของงานนั้น ๆ จึงจะเกิดผลดีได้ ในปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทั่วประเทศก็ได้ดำเนินการในเรื่องนี้สำเร็จแล้ว โดยการจัดตั้งอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะ และเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ด้านวิชาการของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้เป็นอย่างดี

1.2.2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังคงขาดงบประมาณสนับสนุน
อยู่มาก เพราะในแต่ละปีได้รับงบประมาณที่เป็นค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ และค่าใช้สอยใน
ปริมาณที่จำกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าจะปรับปรุงงาน
ด้านวิชาการให้ได้ผลดีแล้วจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพราะ
งานด้านวิชาการนั้นแม้จะมีกำลังคนเพียงพอ แต่ขาดงบประมาณอุดหนุน ย่อมจะไม่
สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.2.3 สาเหตุในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษา
เอกชนต้องดำเนินการต่าง ๆ ด้วยงบประมาณของตนเองเป็นหลัก แม้รัฐจะให้การ
อุดหนุนก็ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น ค่าจ้างครู นักการภารโรง
ค่าวัสดุ ค่าบริการและค่าใช้สอยต่าง ๆ เป็นต้น เนื่องจากในแต่ละปีการศึกษา สถาน
ศึกษาเอกชนจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก การจัดสรรงบประมาณให้แก่งานด้าน
ต่าง ๆ ก็ต้องมีขอบเขตจำกัด โดยเฉพาะงานด้านวิชาการนั้น หากไม่มีงบประมาณ
เพียงพอแล้วก็จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้ยาก และการจัดสรรงบประมาณเป็น
เอกสิทธิ์เฉพาะของผู้ขอรับใบอนุญาต หรือผู้จัดการเท่านั้น ฉะนั้น การบริหารงานด้าน
วิชาการจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ศึกษาธิการอำเภอเป็นแต่เพียงผู้ให้คำแนะนำ
สนับสนุนด้านการฝึกอบรม การชี้แนะวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักการเท่านั้น
การที่จะต้องเข้าไปกำหนดควบคุมให้สถานศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ
ย่อมกระทำไม่ได้ เพราะสถานภาพของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้น การที่
ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำอาจจะขึ้นอยู่กับสาเหตุ
ดังกล่าวนี้ด้วย

อย่างไรก็ดี ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของศึกษาธิการอำเภอที่
เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชนนี้ สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 40)
ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะไม่ต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอเข้าไปมีบทบาททาง
วิชาการในโรงเรียนมากนัก เพราะอาจจะไปขัดผลประโยชน์บางอย่าง

ในค่านิชาการครูทั้งความหวังไวสูง มีความต้องการให้เด็กมีคุณภาพ ซึ่งอาจต้องมีการลงทุนสูง บางครั้งอุปกรณ์บางอย่างมีราคาแพง หรือกิจกรรมเสริมบทเรียนต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งผู้บริหารไม่สนับสนุนเพราะสิ้นเปลืองงบประมาณ

1.3 ค่านิชาการและการเงิน

จากผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านิชาการและการเงิน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สูงกว่าค่านิชาการ แต่ยังต่ำกว่าค่านิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ใน การติดต่อระหว่างสถานศึกษาเอกชน กับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอนั้น ระเบียบงานสารบรรณมีความสำคัญมาก เพราะถ้างานสารบรรณล้มเหลวแล้ว งานบริหารการศึกษา ก็จะประสบความล้มเหลวด้วย การที่ผู้บริหารและครูเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานค่านิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากนั้น เพราะงานธุรการและการเงินของสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมาก การปฏิบัติต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทั้งงาน ที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวมและส่วนตัวของผู้บริหารและครู การปฏิบัติงานค่านิชาการของ ศึกษาธิการอำเภอจึงมองเห็นได้อย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและครู การปฏิบัติที่เห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ การดูแลให้การรับ-ส่งหนังสือราชการระหว่างโรงเรียน กับอำเภอให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว การจัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่ง การประชุมและ ระเบียบให้โรงเรียน การบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารและครู การเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์และเงินอื่น ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

1.4 ค่านิชาความสัมพันธ์กับชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอค่านิชาความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน แต่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 :45)

ที่พบว่า สมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และสูงเป็นอันดับสองรองลงมาจากสมรรถภาพการบริหารงานด้านบุคลากร และผลการวิจัยของ วิรัช วิเศษสุวรรณ (วิรัช วิเศษสุวรรณ 2521 : 48) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ และพบว่าผู้นำโรงเรียนราษฎร์มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองพูน นาทองบ่อ (ทองพูน นาทองบ่อ 2524 : 48) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และได้พบว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานทั้งสามด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยเรียงลำดับคะแนนจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านวิชาการ ความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านอาคารสถานที่ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม การที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานด้านนี้ได้น้อยกว่าทุกด้านนั้น อาจจะเนื่องมาจากศึกษาธิการอำเภอมีกงานที่จะต้องปฏิบัติมาก การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนในทัศนะของผู้บริหารและครูจึงดูเหมือนว่าได้ปฏิบัติได้น้อย ซึ่งความจริงแล้ว ศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่มาก เพราะเป็นงานในหน้าที่ที่เกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่เสมอ แต่บางครั้งการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะอยู่นอกเหนือไปจากการรับรู้เห็นของผู้บริหารและครู เพราะบางครั้งต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนนอกสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือ ฉะนั้น การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอจึงปรากฏให้เห็นชัดเจนสำหรับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน และแนวว่า พฤติกรรมการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษาธิการอำเภอจะมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน แต่ก็ยังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เช่นเดียวกับพฤติกรรมการบริหารงานด้านอื่น ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

2.1 ค่านุเคราะห์

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานค่านุเคราะห์ ความทัศนะของผู้บริหาร และครู ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านุเคราะห์แตกต่างกัน" ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารและครูต่างก็ได้รับผลจากการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอเท่าเทียมกัน ศึกษาธิการอำเภอได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานค่านุเคราะห์เป็นอย่างดีและทั่วถึง โดยไม่คิดแบ่งชั้นและฐานะว่าเป็นฝ่ายบริหารหรือฝ่ายทำการสอน การปฏิบัติงานโดยทั่วไปก็ยึดหลักของความถูกต้อง ยุติธรรม เป็นประชาธิปไตยยึดหลักแห่งความเสมอภาค ภราดรภาพ และมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ทั้งผู้บริหารและครูต่างก็ให้การยอมรับในการปฏิบัติงานค่านุเคราะห์ของศึกษาธิการอำเภอว่ามีความยุติธรรม ก่อให้เกิดความนิยมเลื่อมใส ซักความขัดแย้ง และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้น ผู้บริหารและครูจึงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอค่านุเคราะห์ไม่แตกต่างกัน

2.2 ค่านิชาการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านิชาการ ทัศนะของผู้บริหารและครู ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและครูต่างก็มีความเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานค่านิชาการนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านิชาการแตกต่างกัน" ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานค่านิชาการอย่างสม่ำเสมอ เป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า งานค่านิชาการที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติอยู่นั้น สามารถช่วยเหลือสถานศึกษาให้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานค่านิชาการสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และหลักการที่หลักสูตรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติในเชิงวิชาการ ได้แก่ การออกตรวจเยี่ยม

การนิเทศการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษา การสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูปรับปรุง
 โครงการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดนิทรรศการหรือการ
 แสดงทางวิชาการ การแนะนำให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการ
 สอน เป็นต้น แต่ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วิจิต เข้มแข็ง (วิจิต เข้มแข็ง
 อ้างอิงมาจาก จงกล ชุมพันธุ์ 2518 : 69) ที่พบว่า ตำแหน่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิด
 ความแตกต่างในความคิดเห็น

2.3 ค่านิยมและการเงิน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงาน ค่านิยมและการเงิน
 ของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมี
 ทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ การที่
 ผู้บริหารและครูมีทัศนะแตกต่างกันเช่นนี้ เนื่องจากลักษณะงานของทั้งสองกลุ่มแตกต่าง
 กันคือ ผู้บริหารมีโอกาสปฏิบัติงานค่านิยมและการเงินมากกว่าครู และการปฏิบัติงาน
 ที่เกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับศึกษาธิการอำเภอเป็นประจำ ส่วนครูหน้าที่ส่วนใหญ่คือการสอน
 ไม่ค่อยมีโอกาสปฏิบัติงานด้านนี้มากนักนอกจากจะได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารซึ่งก็เป็นเพียง
 บางคนเท่านั้น ทำให้การติดต่อประสานงานกับศึกษาธิการอำเภอลดน้อยลง เพราะการ
 สอนจะประจำอยู่แต่ในสถานศึกษาเท่านั้น ส่วนผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานระหว่าง
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นประจำ ทำให้มองเห็น
 ผลการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอได้ชัดเจนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ทั้งสอง
 กลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันได้ งานส่วนใหญ่ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติต่อสถานศึกษา ได้แก่
 การเสนอแนะการทำงานสารบรรณของโรงเรียนให้มีการจัดทำอยู่ และเฝ้า และ
 การปรับปรุงระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเพื่อให้บริการและอำนวยความสะดวก
 แก่ผู้บริหารและครูที่ไปติดต่ออย่างรวดเร็ว เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้ ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สถิต โชติกรณ์ (สถิต โชติกรณ์
 2523 : 47) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานที่พึงปรารถนาของ
 ศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของศึกษาธิการจังหวัด

ด้านการเงินตามทัศนะของศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครู ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า ผู้บริหารมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่เป็นเช่นนี้ เพราะทั้งสองกลุ่มมีฐานะและตำแหน่งแตกต่างกัน การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูในความสัมพันธ์กับชุมชนไม่เท่ากัน ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านนี้เกี่ยวข้องกับศึกษาธิการอำเภอมากกว่าครู เพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอต้องปฏิบัติทั้งในและนอกสถานศึกษานั้น ครูมีโอกาสร่วมน้อย เนื่องจากลักษณะของสังคมท้องถิ่นที่นิยมมอบความสำคัญให้กับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านสาธารณกุศลหรือส่วนบุคคล ผู้บริหารหรือผู้นำจะได้รับเกียรติให้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ และเนื่องจากวิธีการทำงานแตกต่างกันดังกล่าว จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมองดูพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอไม่เหมือนกันคือ ผู้บริหารมองเห็นว่าศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมากกว่าทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมด้านนี้

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 ด้าน คือด้านบุคลากร ด้านธุรการและการเงิน ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ที่ว่า "ครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน" และเมื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านแล้ว จะเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก แสดงว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ในลักษณะที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ครูทั้งสองกลุ่มคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

อนึ่ง วุฒิครูไม่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอที่ทำให้ครูทั้งสองกลุ่มเกิดความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ย่อมทำให้บุคคลมีแนวความคิดที่เหมือน ๆ กันได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 78) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน คือ วุฒิต่ำกว่า ป.กศ. และวุฒิสูงกว่า ป.กศ. มีทัศนะตอบทบทวนจริงของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า

4.1 ด้านบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอด้านนี้ ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่างก็มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 ที่ว่า " ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอด้านบุคลากร แตกต่างกัน " ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านนี้กับครูทั้งสองกลุ่มเท่าเทียมกัน ให้ความสะดวกและความยุติธรรมเท่า ๆ กัน มองเห็นงานด้านบุคลากรว่าเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และดูแลให้ทั่วถึง ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พรรคพวกเพื่อนฝูง อำนวยความสะดวกแก่ครูทุกคนที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งในหรือนอกสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 74) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 20 - 29 ปีมีทัศนะตอบทบทวนจริงของศึกษาธิการอำเภอด้านงานบริหารบุคคลดีกว่าครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูใหญ่ระดับอื่น ๆ แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอเหมือน ๆ กัน แม้จะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่เพราะได้รับการศึกษาอบรม การได้รับรู้ โดยการปฏิบัติจริงในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกันดังกล่าวแล้ว

4.2 ค่านิชาการ

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านิชาการ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อดู คะแนนเฉลี่ยของครูทั้งสองกลุ่มแล้ว เห็นว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าค่านิชาการ และค่านิชาการ และการเงิน แสดงว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ให้ความสนใจต่องานค่านิชาการในสถานศึกษา เอกชนน้อยมาก ซึ่งความจริงแล้ว งานค่านิชาการนั้น มีความสำคัญต่อความเจริญหรือเสื่อม ของสถานศึกษาเอกชนเป็นอันดับหนึ่ง เพราะถ้าคุณภาพทางการศึกษาไม่ดีแล้ว นั้นหมายถึงความ ล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากผู้ปกครองจะเกิดความไม่เชื่อถือและ เสื่อมศรัทธาต่อคุณภาพทางการศึกษาและอาจจะต้องเลิกจ้างกิจการไปในที่สุด ซึ่งตรงกับความคิดเห็น ของ ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2519 : 232) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาควรจะ รับผิดชอบเป็นผู้นำครูในค่านิชาการเป็นอันดับแรก

ส่วนการที่ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ค่านิชาการ ไม่แตกต่างกันนั้น คงจะเนื่องมาจากสาเหตุว่า ทั้งครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่างก็มีภูมิลำเนา ลักษณะงานในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และการที่ครู ทั้งสองกลุ่มทำงานในสถานศึกษาเหมือน ๆ กันย่อมจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ โดยสะดวก จึงทำให้มีทัศนะที่คล้ายคลึงกันได้ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบุญ มากบุญ (สมบุญ มากบุญ 2524 : 47) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงาน ค่านิชาการน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก้าน หล้าคอม (ก้าน หล้าคอม 2524 : 83) ที่พบว่า ครูใหญ่เห็นว่า หัวหน้าหมวดการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับงานค่านิชาการน้อย

4.3 ค่านิยมและการเงิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ที่ว่า "ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ค่านิยมและการเงิน แตกต่างกัน" เมื่อคู่ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกันแล้ว ครูที่มีประสบการณ์มากมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้ เพราะครูที่มีประสบการณ์มากมองเห็นความสำคัญของงานค่านิยมและการเงินว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะงานค่านิยมและการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารงาน หากการบริหารงานค่านิยมและการเงินล้มเหลว หรือขาดการเอาใจใส่ อย่างจริงจังแล้ว ย่อมเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้ การบริหารงานค่านิยมและการเงินนั้น ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมทราบดีว่ามีความจำเป็นและสำคัญเพียงใด ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะมองเห็นความสำคัญน้อยไป จึงทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันได้

อนึ่ง การที่ครูที่มีประสบการณ์มากมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ค่านิยมและการเงินแตกต่างไปจากครูที่มีประสบการณ์น้อยนั้น คงเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ครูได้เห็น เกี่ยวกับระบบการทำงานที่ต้องอาศัยความช่วยเหลือแนะแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องจากผู้บริหารนอกสถานศึกษา คือ ศึกษานิเทศก์อำเภอด้วย เพราะในการติดต่อกับส่วนราชการภายนอกเช่นสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ต้องเข้าใจระเบียบวิธีการของงานสารบรรณ หรือระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การปฏิบัติจึงจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเกิดผลดี ในเรื่องนี้ ศึกษานิเทศก์อำเภอมีหน้าที่ที่จะให้ความรู้ความเข้าใจแก่สถานศึกษา และดูแลให้การปฏิบัติเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าว ครูที่มีประสบการณ์มาก เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอได้ช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำตรวจสอบตราดูแลให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง และบังเกิดผลดีเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวความคิดนี้ ครูที่มี

ประสบการณ์น้อยอาจจะมองไปคนละด้าน เพราะการทำงานที่มีระบะเวลาน้อย ย่อมจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีโอกาสไ้รู้เห็นไม่มาก เพราะจากผลของคะแนนเฉลี่ยต่อพฤติกรรมการบริหารงาน ด้านนี้ค่ากว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ฉะนั้น จึงทำให้เกิดแนวความคิดแตกต่างกัน และผลการวิจัยนี้ ชัดแย้งกับผลการวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 73 - 74) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูใหญ่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีทัศนะตอบหาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษาธิการอำเภอ ด้านธุรการดีกว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูใหญ่ระดับอื่น ๆ แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ที่ว่า "ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน" ที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์มากมีโอกาสได้พบเห็นการปฏิบัติงานด้านนี้ของศึกษาธิการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย การได้ทำงานร่วมกันมานานก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่จะแสดงว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีผลงานมากน้อยเพียงไร ผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปหรือไม่ ตรงกันข้าม ครูที่มีประสบการณ์น้อย เนื่องจากมีเวลาในการทำงานไม่มาก โอกาสที่จะรู้ถึงหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอจริง ๆ ยังไม่กว้างขวาง การปฏิบัติงานก็ยังไม่ได้ร่วมมือหรือประสานสัมพันธ์กันมากเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มาก จึงทำให้มองเห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยอยู่ เมื่อพิจารณาคูค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว จะเห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า และใกล้เคียงกับผู้บริหาร ซึ่งก็ตรงกับความเป็นจริงอย่างหนึ่ง คือ ครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูผู้บริหารต่างก็ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานานาน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติ และเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ศึกษาธิการอำเภอต้องปฏิบัติ

เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชนว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากต่างมีความเห็นที่ใกล้เคียงกันว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ให้ความสนใจและปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง โดยเป็นฝ่ายประสานสัมพันธ์ให้ทั้งชุมชนและสถานศึกษาได้ร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น สนับสนุนให้สถานศึกษามีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ประโยชน์จากโรงเรียนมากที่สุด และสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนด้านการศึกษา อาชีพ และ สันทนาการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ศึกษาธิการอำเภอควรให้ความสนใจต่อการบริหารงานของสถานศึกษาอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งที่กำหนดให้อย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อช่วยเหลือฝ่ายบริหารและครูให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยกันพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เพราะผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น ไม่มีด้านใดอยู่ในเกณฑ์สูงเลย ถ้าศึกษาธิการอำเภอได้รับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการบริหารงานให้ดีขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

2. ศึกษาธิการอำเภอควรให้ความสนใจต่องานด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เพราะผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านนี้ของศึกษาธิการอำเภอยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำกว่าด้านบุคลากร และด้านธุรการการเงิน และช่วยเหลืองานด้านวิชาการ กับด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ศึกษาธิการอำเภอจะต้องปฏิบัติโดยตรง จึงควรจะได้พิจารณาหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นผลดีแก่ทางราชการต่อไป

3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมค่านิยมและกำลังใจให้ศึกษาธิการอำเภอมั่นใจในสถานภาพของตน โดยพิจารณาส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้ทัดเทียมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยกัน และควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกแก่การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอเอง

4. ศึกษาธิการอำเภอควรจะได้หาโอกาสพบปะกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชนอยู่เสมอ เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคตลอดจนความต้องการของผู้บริหารและครูในส่วนที่เกี่ยวกับการประสานงาน และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กับสถานศึกษาเอกชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงในการบริหารงานให้บังเกิดผลดี และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทางราชการ

5. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยและหาข้อสรุปที่เป็นมาตรฐานและเชื่อถือได้ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของศึกษาธิการอำเภอต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้าน หล้าคอม บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2524, 115 หน้า อัดสำเนา
- กิติมา ปริติติลล ทฤษฎีการบริหารองค์การ เอกสารประกอบการสอน 2524, 339 หน้า
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน วารสารการศึกษาเอกชน ฉบับคู่มือปฏิบัติงานใน
โรงเรียนราษฎร์ พิมพ์ครั้งแรก 2523, หน้า 3
- _____ ฝ่ายแผนงาน การศึกษาเอกชนในประเทศไทย ม.ป.ป. 17 หน้า เอกสารโรเนียว
- _____ แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ม.ป.ป. 154 หน้า
- _____ สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2524 ห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีเคชา กท. 7 2525,
48 หน้า
- จงกล ชมพันธ์ ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในทัศนะของ
ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดปราจีนบุรี ปริญญาณิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 91 หน้า อัดสำเนา
- ทองพูน นาทองบ่อ ความพึงพอใจของครูที่ประกอบกิจกรรม การบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 76 หน้า อัดสำเนา
- มีจ เมืองทอง ความหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารของครูใหญ่โรงเรียนราษฎร์ วิทยานิพนธ์
ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 120 หน้า อัดสำเนา
- เนติ นิลสาย การศึกษามหาวิทยาลัยของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล
ในจังหวัดขอนแก่น ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2517, 108 หน้า อัดสำเนา
- บุญถิ่น อัครดาก เอกสารการประชุมศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วราชอาณาจักร 2515, 123 หน้า
เอกสารโรเนียว

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน กองการเจ้าหน้าที่ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่

ปฏิบัติของศึกษาธิการอำเภอ ม.ป.ป. 37 หน้า เอกสารโรเนียว

ประจวบ คำบุญรัตน์ "งานศึกษาธิการ" ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-

2529) ภาคผนวก หน้า 3 - 4 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525

ประชุม รอดประเสริฐ เอกสารประกอบการสอน เรื่องผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน ม.ป.ป.

134 หน้า เอกสารโรเนียว

ประทีป เอี่ยมศิริ สถานภาพทางการเงินของโรงเรียนราษฎร์สายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2521 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2523, 66 หน้า อัดสำเนา

มุสดี สักยมานะ การบริหารธุรกิจ มงคลการพิมพ์ 2514, 208 หน้า

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน โรงพิมพ์วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

"พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525" ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 99 ตอนที่

116 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2525

พา ไชยเดช ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ วิทยานิพนธ์

ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 127 หน้า พิมพ์ดีด

พรศรี ทองสมจิตร พฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 192 หน้า อัดสำเนา

ภิญโญ สาร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

มงคล ศรีไพรวรรณ คู่มือการบริหารโรงเรียนชุมชน โรงพิมพ์สามมิตร 2519, 405 หน้า

รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด การประเมินสมรรถภาพการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 75 หน้า

อัดสำเนา

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 287 หน้า

วิจิตร วรุตบางกูร ศิลปศาสตร์นำสู่ขวัญผู้นำ ม.ป.ป. 229 หน้า อัดสำเนา

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ที่ระกุด การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น
 ชนินทร์การพิมพ์และโฆษณา สมุทรปราการ 2520, 178 หน้า

วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต
การศึกษา 11 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2518, 86 หน้า อัคราเน

วิรัช วิเศษสุวรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครู -
โรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2521, 87 หน้า อัคราเน

สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ บทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ วิทยานิพนธ์
 ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 187 หน้า อัคราเน

สถิต โชติกรณ์ พฤติกรรมการบริหารงานที่พึงปรารถนาของศึกษานิเทศก์จังหวัดในภาคใต้
 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 89 หน้า
 อัคราเน

สมบุญ มากบุญ บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอในทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนราษฎร์
ในเขตการศึกษา 7 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
 2524, 66 หน้า อัคราเน

สุเทพ ทองประคินธุ์ การบริหารโรงเรียนเชิงปฏิบัติการ ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2521, 584 หน้า เอกสาร
 โรเนียว

สุรัฐ ศิลปอนันต์ "งานบริหารครูใหญ่" นิตยสาร 15 กันยายน 2516, หน้า 54

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแนวใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 396 หน้า

เสริมศักดิ์ วิชาดารณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา โรงพิมพ์พิเศษ 2522, 203 หน้า

ศึกษานิเทศก์, กระทรวง คณะกรรมการการวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน การวิจัย
เพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน โรงพิมพ์คุรุสภา 2516, 110 หน้า

คำสั่งที่ ศธ. 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติราชการของ

ศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2519

- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliff, New Jersey, Prentice - Hall, 1963. 320 p.
- Bolton, Frederick E. The Begining Superintendent. New York, McMillan Company, 1973. 613 p.
- Collins, William Eugene, Jr. "Components of Administrative Competency as Determined by Tennessee Superintendents," Dissertation-Abstracts. 35 No '11, 1975. p. 6963-A
- Doll, Ronald C. Curriculum Improvement. Boston, Allyn and Bacon, 1968. 337 p.
- Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. Tokyo, Kasakusho Co., Ltd. 1966. p. 230-232
- Griffiths, Daniel E. "An Evaluation of the Leadership of the School Superintendent," Dissertation Abstracts. 29 (2) 1968, p. 135-699
- Lester, R. Stieg, and Frederick E. Kemp. School Personnel and In Service Training. New York, Parker Publishing Company, 1969. 199 p.
- Miller Gary L., Continuing Education Activities of Superintendents in Selected Pennsylvania School Districts. Desertation Abstracts the Hu manities and Social Sciences. Vol. 40, No. 3, September 1979 p. 119-A
- Nicolai, Dante. "The Administrative Bahavior of the Superintendent of School as Percieved by High School Principals," Dissertation Abstracts. International; A Humanities Social Sciences, 35 (7) : January, 1973,p-3214-A
- Yamane, Taro. Statistic:an Introductory Analysis, 2nd ed. New York, Harper, 1976, 919 p.

ภาคผนวก



ที่ อบ 23/1348

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

9 กุมภาพันธ์ 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายกองพันธ์ พลแสน ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " พฤติกรรมการบริหารงานของ -
ศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี "
และมีความประสงค์จะเก็บข้อมูล เพื่อทำการวิจัยจากสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในท้องที่จังหวัดอุบลราชธานี

จึงเรียนขอความร่วมมือมาเพื่ออำนวยความสะดวกตามสมควร และขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประเสริฐ บรรลุลศิลป์

(นายประเสริฐ บรรลุลศิลป์)

ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

โทร. อุบลราชธานี 254243

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั้ง 4 อำเภอ เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อ
ในแต่ละอำเภอปรากฏผลดังต่อไปนี้

ก. พฤติกรรมการบริหารงานคานบุคลากร

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย
1	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้ทำงานเต็มความสามารถ	3.5710
2	สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูได้ศึกษาต่อและก้าวหน้าเมื่อมีโอกาส	3.5775
3	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอย่างสม่ำเสมอ	3.3968
4	จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ	2.9484
5	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้อื่น	3.2549
6	เป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวของผู้บริหารและครู	2.8936
7	มีอารมณ์มั่นคงและยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น	3.4323
8	พบปะสังสรรค์กับคณะครูและผู้บริหารอย่างเป็นกันเองในบางโอกาส	3.1355
9	ประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของอำเภอให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจ	3.1775
10	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า	3.2291
11	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารและครูตามความจำเป็นและเหมาะสม	3.1839

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	Σ
12.	ให้คำแนะนำเมื่อผู้บริหารและครูทำงานผิดพลาดบกพร่องในหน้าที่	3.2097
13.	ตัดสินปัญหาต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.2646
14.	ตัดสินข้อขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมไม่ลำเอียง	3.2259
15.	ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์อย่างยุติธรรม	3.1775
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.2453

ข. พฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	Σ
1.	หมั่นออกเยี่ยมโรงเรียนและนิเทศการศึกษาอยู่เสมอ	2.8388
2.	เสนอความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ทางวิชาการแก่ผู้บริหารและครูเสมอ	2.9581
3.	ส่งเสริมให้มีการประชุม การบรรยาย หรืออภิปรายเกี่ยวกับวิชาการของโรงเรียน	2.9325

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	x̄
4.	สนับสนุนให้ครูจัดทำและปรับปรุงการทำโครงการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	3.2549
5.	จัดทำเอกสารด้านวิชาการให้แก่โรงเรียน	2.7904
6.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดนิทรรศการหรือมีการแสดงทางวิชาการ	2.8226
7.	กระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินการปรับปรุงห้องสมุดโรงเรียนและจัดตั้งศูนย์สื่อการเรียน	2.9323
8.	ร่วมมือกับผู้บริหารและครูจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อประโยชน์การเรียนการสอน	3.0420
9.	เป็นผู้มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอำเภอ	3.2871
10.	ส่งเสริมการผลิตและการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน	2.9162
11.	นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารการศึกษา	2.8839
12.	จัดทำแผนในการดำเนินงานทางวิชาการเพื่อให้งานดำเนินไปโดยราบรื่นและแจ้งให้โรงเรียนทราบเป็นประจำ	3.0936
13.	สอดส่องดูแลให้โรงเรียนใช้แบบเรียนตามที่คณะกรรมการจังหวัดเลือกให้	3.1839
14.	ให้คำแนะนำแก่โรงเรียนในการจัดทำทะเบียนครู นักเรียน และสัมาโนโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปัจจุบัน	3.3355
15.	ทำการรวบรวมและวิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราเพิ่มลดของจำนวนนักเรียนแต่ละปี ตลอดจนการรวบรวมสถิติทางการศึกษาของอำเภอดำย	3.1613
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.0298

ค. พฤติกรรมการบริหารงานด้านธุรการและการเงิน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	$\bar{x}$
1.	เสนอแนะการทำงานสารบรรณของโรงเรียนให้มีการจัดทำอย่างละเอียดเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน	3.2065
2.	ช่วยเหลือดูแลการจัดทำทะเบียน บัญชีและเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ	3.2646
3.	ดูแลให้การรับ-ส่งหนังสือราชการระหว่างโรงเรียนกับอำเภอให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว	3.4065
4.	เสนอแนะโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง ถอดถอนผู้บริหารและครูให้เป็นไปตามระเบียบ	3.2097
5.	จัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่ง การประชุม และระเบียบให้โรงเรียน	3.3388
6.	ปรับปรุงระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอเพื่อให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารและครูที่ไปติดต่ออย่างรวดเร็ว	3.2000
7.	สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูควบคุมดูแลรักษาซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ประโยชน์คุ้มค่า	2.7968
8.	แนะนำให้ผู้บริหารและครูปรับปรุงดูแลอาคารสถานที่และห้องทำงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย มั่นคงแข็งแรง	3.0226

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	$\bar{x}$
9	แนะนำให้ความรู้ด้านธุรการและการเงินแก่ผู้บริหารและครู	2.9452
10	แนะนำวิธีการจัดเก็บเอกสารใบเสร็จรับเงิน และหลักฐานการเงินอื่น ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ	3.1226
11	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์ และเงินอื่น ๆ เป็นอย่างดี	3.1420
12	ติดตามการจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์และเงินอื่น ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ	3.0646
13	เอาใจใส่ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูอย่างสม่ำเสมอ	2.9420
14	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในด้านการติดต่องานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.1646
15	เร่งรัดติดตามทวงถามเงินโรงเรียนที่ค้างชำระ	3.0646
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.1261

ง. พฤติกรรมการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	$\bar{x}$
1	จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้านการศึกษา อาชีพ และ สันทนาการ	3.0871
2	สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมครอบครัวนักเรียนเป็นครั้งคราว	2.8259

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงาน	$\bar{x}$
3	เข้าร่วมเป็นสมาชิกในสมาคมหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น	3.0097
4	ปฏิบัติตนให้เป็นທີ່เคารพเชื่อถือของคนทั่วไป	3.3452
5	สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างครูกับผู้นปกครอง	2.9097
6	สนับสนุนให้โรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์จากโรงเรียนมากที่สุด	3.0871
7	ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่ากับโรงเรียน	2.7678
8	ออกเยี่ยมเยียนประชาชนร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ	2.9517
9	มีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและโรงเรียน	3.2323
10	เชิญวิทยากรจากท้องถิ่นมาบรรยายให้นักเรียนและประชาชนฟังเป็นครั้งคราว	2.6710
11	ชักนำให้บุคคลในท้องถิ่นเป็นผู้อุปถัมภ์และส่งเสริมการศึกษาของอำเภอและโรงเรียน	2.9613
12	จัดให้มีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพโดยตรงแก่ประชาชนในรูปกลุ่มสนใจ	2.9259
13	ร่วมมือกับโรงเรียนในการช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน	3.1517
14	สนับสนุนโรงเรียนให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น	3.3033
15	ส่งเสริมการตั้งชมรม สมาคม กลุ่มอาชีพ หรือมูลนิธิเกี่ยวกับการศึกษาขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน	3.0194
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.0167

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

"พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน"

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีอยู่ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารและครูต่อพฤติกรรม
การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ
ที่เป็นจริงมากที่สุด

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหาร
☐ ครู

2. วุฒิของครู

- ☐ มีวุฒิกครู
☐ ไม่มีวุฒิกครู

3. ประสบการณ์

- ☐ ทำการสอนมาแล้วตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
☐ ทำการสอนมายังไม่ครบ 5 ปี

ของนี้สำหรับผู้วิจัย

รหัสแบบสอบถาม

15-29

พฤติกรรมการบริหารงานของข้าราชการอำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

ของ

กองพันธ์ พลแสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2526

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธาธานี จำนวน 17 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 36 คน และครู 274 คน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม คือ ผู้บริหาร ครู ครูที่มีวุฒิครู ครูที่ไม่มีวุฒิครู ครูที่มีประสบการณ์มาก ครูที่มีประสบการณ์น้อย และโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านธุรการและการเงิน ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ อย่างไรก็ตามสำหรับงานด้านวิชาการนั้น ผู้บริหารเห็นว่าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติได้น้อยกว่าทุก ๆ ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า ด้านบุคลากร กับด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านธุรการและการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีวุฒิครู กับครูที่ไม่มีวุฒิครู ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบหัตถนะของครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย
ต่อพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 4 อำเภอ พบว่า ด้านบุคลากร
กับด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านธุรการและการเงิน
กับด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF AMPHOE SUPERINTENDENTS AS VIEWED BY
PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS
IN CHANGWAT UBON RATCHATANI

AN ABSTRACT

BY

KONGPUNTH POLSAN

Presented in Partial Fulfilment of the Requirement
of Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University

September, 1983

The purposes of this study were to investigate and to compare the viewpoints of private school administrators and teachers on the administrative behavior of Amphoe superintendents in the aspects of personnel, academic, management and finance and community involvement.

A total of 36 administrators and 274 teachers in seventeen private schools of general education in Ubon Ratchatani were selected to be the sample of this study. Rating scale questionnaires were administered to collect the desired data.

The results of the study indicated as follows;

1. All aspects of administrative behaviors of Amphoe superintendents were rated at the moderate level by all groups of the subjects who consisted of administrators, teachers with teaching certificates, teachers with no teaching certificates, teachers with abundant teaching experiences, and those with minor teaching experiences. However, the analysis of data for each area of behavior showed that behavior concerning personnel aspect stood at the highest level, behavior in management and finance was lower, and behavior concerning community involvement was at the lowest level. Moreover, according to the opinions of administrators, behavior in technical aspect was also at the lowest level.

2. The comparison of the viewpoints on four aspects of the administrative behaviors of administrators and teachers revealed the following results;

- There was no statistically significant difference in the viewpoint on the behaviors in personnel and in technical aspect
 - There was a statistically significant difference in the viewpoints on the behaviors in managerial and financial aspect at .01 level.
 - There was a statistically significant difference in the viewpoints on community involvement aspect at .05 level.
3. There was no statistically significant difference between the viewpoints of teachers with no teaching certificate and teachers with teaching certificate on the total aspects of Amphoe superintendent's behaviors.
4. There was no statistically significant difference between the viewpoints of teachers with abundant teaching experiences and teachers with minor teaching experiences on the Amphoe superintendents' administrative behaviors in personnel and technical aspects. However, there was a statistically significant difference between management and finance and community involvement at .05 level.