

37. 2013
๕ ๒๐๑๓
๐๐๕

ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญาโท
ของ
โสพล สิงห์ขวา

๒๔ เม.ย. ๒๕๖๕

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177794

ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

ของ

โสภณ สิงห์ขว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2527

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามประสบการณ์ วุฒิ และปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย คือศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 188 คน โดยสุ่มมาจากศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 17 จังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ปัญหางานธุรการ ปัญหาการเงินการบัญชีและการพัสดุ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหางานวิชาการ และปัญหางานอื่น ๆ เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีตัวเลือก 5 อันกับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานและค่าอัตราส่วนวิกฤต F ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารงานโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ปัญหาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาการเงินการบัญชีและการพัสดุ และปัญหางานอื่น ๆ ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหางานวิชาการ ปัญหาการบริหารงานบุคคล และปัญหางานธุรการ
2. ศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ประสบการณ์ วุฒิ และปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ADMINISTRATIVE PROBLEMS OF THE NORTH - EASTERN
AMPHOL SUPERINTENDENTS

AN ABSTRACT
BY
SOLOS SINGKHWA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
February 1984

The purposes of this study were to investigate the administrative problems of the Amphoe Superintendents in the Northeast, and to compare the problems as perceived by the Superintendents with different experiences, educational qualifications, and district sizes.

The study sample included 188 Amphoe Superintendents, randomly selected from 17 Northeastern provinces. The 5 - point rating - scale questionnaire on administrative problems face by the Northeastern Amphoe Superintendents, constructed by researcher, which was divided in to 5 aspects: the clerical problems, problems on budgetting, accounting, and materials, personnel problems, academic problems, and problems on other administrative work, was use to obtain the data. The data were anolized by using fundamental statistics, and the F - test of One - Way Analysis of Varienco to find the differences between the groups with .05 level of significance.

The findings were:

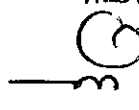
1. In general, the Amphoe Superintendents in the Nortneast had problems at a high level. When considered in detail it was found that the problems at a high level included, problems on budgetting, accounting, and materials, and problems on other administrative work. The problems at a moderate level were academic problems, personnel problems, and clerical problems.

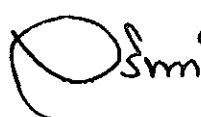
2. In a comparison of the problems on administration of the Amphoe Superintendents in the Northeast, it was found that

the Amphoe Superintendents with different experiences,
educational qualifications, and working in different
district sizes did not show differences in administrative
problems encountered

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

 อ. พ. ดร. ป. สอน ประธาน

 อ. พ. ดร. ป. สอน กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

 อ. พ. ดร. ป. สอน :

 อ. พ. ดร. ป. สอน กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ก็ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้จาก อาจารย์สุรินทร์ สุพรรณรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์จรินทร์ ประสงค์สมบัติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ โกทรบรพทา ที่ได้กรุณาตรวจแก้สำนวนภาษาในบทความภาษาอังกฤษ ความสำเร็จส่วนหนึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นของคณะกรรมการวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ปรีดีคิลิก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสุข รอดประเสริฐ แรงจูงใจในการศึกษาปริญญานิพนธ์เรื่องนี้เกิดจากข้อเสนอแนะของ อาจารย์บรรจง ชูสกุลชาติ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และอาจารย์บุญลือ ทองอยู่ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์โครงการ กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือเป็นธุระในการติดต่อกับมหาวิทยาลัย และอาจารย์ที่ปรึกษาจาก คุณพนิดา สกุลรัตน์ คุณสุพัตนา ไชระกุล และ คุณวันนา บุญเสนอ

ขอขอบคุณศึกษานิเทศก์จากกองการต่างประเทศเหนือ ที่ได้กรุณาออกแบบสอบถามในการวิจัย และผู้ที่เป็แรงใจให้ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดทำปริญญานิพนธ์มาโดยตลอด คือ คุณวิภาดา สิงห์ขวา

โสพล สิงห์ขวา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษากันควา	7
ความสำคัญของการศึกษากันควา	7
ขอบเขตของการศึกษากันควา	7
ถำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหาร	11
การบริหารการศึกษา	12
คุณสมบัติของศึกษำธิการอาเภอ	13
คุณสมบัติทั่วไป	13
คุณสมบัติทางการศึกษาอบรม	15
คุณสมบัติในควำนประสพการณ์	18
ขนาดของอาเภอกับปัญหำในการปฏิบัติงาน	20
งานในหน้าที่ของศึกษำธิการอาเภอ	22
งานธุรการ	26
งานการเงินการบัญชีและการพัสดุ	29
งานบริหารบุคคล	29
งานวิชาการ	30
งานอื่น ๆ	30
ปัญหาการบริหารงานของศึกษำธิการอาเภอ	31
สมมุติฐานในการศึกษากันควา	34

3	วิธีดำเนินการวิจัย	35
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	39
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	40
	การรวบรวมข้อมูล	41
	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	41
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
	ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ	45
	ปัญหาการบริหารงานธุรการ	46
	ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ	49
	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	52
	ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	55
	ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ	58
	ปัญหาการบริหารงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด	61
	ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละท่าน	62
	ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ	
	ตามประสบการณ์	63
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ	
	ตามวุฒิ	65
	ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ	
	ตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่	67

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 69	
ความมุ่งหมายของการวิจัย .. . 69	
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย .. . 69	
การวิเคราะห์ข้อมูล . . . 70	
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .. . 70	
การอภิปรายผล . . . 72	
ข้อเสนอแนะ . . . 82	
ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารการศึกษา . . . 82	
ข้อเสนอแนะในการวิจัย . . . 83	
บรรณานุกรม . . . 84	
ภาคผนวก 91	

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	36
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	37
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ	37
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์	38
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิ	38
6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่	39
7	การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานธุรการ	46
8	การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ..	49
9	การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานบุคคล	52
10	การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานวิชาการ	55
11	การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานอื่น ๆ	58
12	ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่อยู่ในระดับมากที่สุด	61
13	ผลรวมการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ	62
14	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามประสบการณ์	63
15	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามประสบการณ์	64
16	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามวุฒิ	65
17	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามวุฒิ	66
18	การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่	67
19	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามขนาดอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่	68

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้มีความรู้ความสามารถ ตามที่สังคมหรือประเทศชาติต้องการ ประชากรของชาติที่ได้รับการศึกษาอบรมเป็นอย่างดี จะเป็นกำลังหรือปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต จากทวาทรงประการนี้เอง การศึกษาในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของประชากรจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากาลังคนตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทุกฉบับ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 :39) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว มีพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจหน้าที่ให้แต่ละกรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรมในกระทรวงศึกษาธิการ นานโยบายไปปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

การบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ มีสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 และเป็นกรมเดียวที่ไ้ตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2522 : 1) ดังนั้นศึกษาธิการอำเภอในฐานะตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 จึงต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานแก่กรมที่ไม่มีโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ในอำเภอ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในราชการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามข้อ 58 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 (พ.ศ.2515) เป็นผู้รักษาราชการแทนและทำการแทนนายอำเภอตามข้อ 59 และข้อ 60 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 (พ.ศ.2515) เป็นกรรมการการประธมศึกษาอำเภอตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2523 เป็นผู้นับกับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายในอาเภอ และที่สำคัญที่สุดก็คือศึกษาธิการอาเภอ จะต้องประสานงานกับส่วนราชการหรือสถานศึกษาภายในเขตอาเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2522 . 2)

แม้ว่าสำนักงานศึกษาธิการอาเภอจะเป็นหน่วยงานกลางหาหน้าที่มีบริหารการศึกษาภายในเขตอาเภอก็ตาม แต่เนื่องจากมีปัญหาตามกฎหมายและทัศนคติของผู้บริหารศึกษา บางระดับต่อตาแห่งศึกษาธิการอาเภอ กระทรวงศึกษาธิการจึงมอบหมายให้สำนักงาน-ศึกษาธิการอาเภอหาหน้าที่จะช่วยบริการประสานงานและติดตามผลการจัดการศึกษาภายในเขตอาเภอ ศึกษาธิการอาเภอจึงยังมีได้เป็นผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาในการร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนในเขตอาเภอ (เสมอ นาคพงศ์ 2523 : 2) ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้างทางการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคไม่เป็นเอกภาพ ไม่มีหน่วยงานกลางที่จะหาหน้าที่จะประสานงาน การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะต่างโรงเรียนต่างกรมต่างสังกัด จึงเป็นเครื่องสกัดกั้นความร่วมมือ (บรรจง ชูสกุลชาติ 2524 : 11-12)

ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอาเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอก็คือ ศึกษาธิการอาเภอไปมีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาโรงเรียน เนื่องจากกรมสามัญศึกษาไม่มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนภูมิภาค จึงถือว่าโรงเรียนสังกัดส่วนกลางและกรมได้มอบอำนาจการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูให้แก่วิทยฐานะสถานศึกษานั้น ๆ ปฏิบัติราชการแทน ตามกาดังกรมสามัญศึกษาที่ 5355/2523 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2523 (กรมสามัญศึกษา 2525 : 14) และเมื่อโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสามัญศึกษาจึงมอบอำนาจการปกครองบังคับบัญชาบางอย่างให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทน ตามกาดังกรมสามัญศึกษาที่ 1000/2524 ลงวันที่ 10 เมษายน 2524 (กรมสามัญศึกษา 2525 : 6-7) ซึ่งการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นการมอบอำนาจให้โรงเรียนแะจังหวัดโดยข้ามอาเภอ แม้ว่าหนังสือของกระทรวงศึกษาธิการที่

ศธ 0204/11584 ลงวันที่ 20 เมษายน 2524 ซึ่งส่งคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด จะกำหนดแนวปฏิบัติไว้ว่า "สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอาเภอหรือกิ่งอาเภอ ไม่เสนอเรื่อง ต่อศึกษาธิการอาเภอหรือศึกษาธิการอาเภอประจำกิ่งอาเภอพิจารณาแล้ว เสนอนายอาเภอ หรือปลัดอาเภออยู่เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอาเภอลงความเห็น และออกหนังสือในนามนายอาเภอ หรือปลัดอาเภออยู่เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอาเภอ เว้นแต่สถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ให้ขึ้นตรงต่อจังหวัด" (กรมสามัญศึกษา 2525 : 5) ก็เป็นการกำหนดแนวปฏิบัติตาม แบบแผนของทางราชการเท่านั้น ปัญหาจึงกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า ในทางปฏิบัติสำนักงานศึกษาธิการอาเภอมิได้มีบทบาทในการบริหารงานมากนัก ทั้งนี้เพราะกรมกองเจ้าสังกัดของโรงเรียน รัฐบาล หาหน้าที่ควบคุมการบริหารอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน วิธีดำเนินการจัดสรรงบประมาณ การติดต่อสั่งการ การควบคุมงานและการประสานงานกับกรมเจ้าสังกัดจะกระทำโดยตรง ศึกษาธิการอาเภอไม่มีความสามารถกฎหมายในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอ เป็นแต่เพียงหน่วยงานที่หนังสือของโรงเรียนผ่านไปยังจังหวัด ตามแบบแผนของทางราชการเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 18)

ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอาเภอที่เกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษา ก็คือ เดิมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในความปกครองบังคับบัญชาของศึกษาธิการอาเภอ กรณมีการโอนโรงเรียนประถมศึกษา ไปสังกัดกองการบริหารส่วนจังหวัดเมื่อ พ.ศ.2509 ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าหมวดการศึกษา ขึ้นเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาครูซึ่งเป็นหน้าที่บริหาร และมอบหมายให้ศึกษาธิการอาเภอทำหน้าที่ ด้านวิชาการ โดยไม่มีการแบ่งงานให้ชัดเจนระหว่างงานบริหารกับงานวิชาการ ทำให้การบริหารงานของโรงเรียนมีผู้รับผิดชอบสองฝ่าย เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ของ ศึกษาธิการอาเภอและหัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาธิการอาเภอจึงเป็นตำแหน่งที่เกยมีบทบาท ในการบริหารมาก่อนเมื่อเปลี่ยนบทบาทหน้าที่มาปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งไม่ถนัด ทำให้การ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เกิดปัญหาในการประสานงานและการจัดสรรงบประมาณ

ในการออกนิตยเทศิคมตามผลทางวิชาการ เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับกระทรวงศึกษาธิการและมีผลทำให้ศึกษาธิการอาเภอบางกอนชาดขวัญและกาตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน เมื่อมีการโอนโรงเรียนประถมศึกษากองการการบริหารส่วนจังหวัด มาสังกัด สานักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ การปกครองบังคับ บัญชาโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าการศึกษาอาเภอ โดยคาเงิน การตามมค้และขอเสนอแนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาอาเภอ ซึ่งศึกษาธิการอาเภอ รวบเป็นกรรมการอยู่ด้วย และ เนื่องจากศึกษาธิการอาเภอจะต้องปฏิบัติหน้าที่แทนกรมต่าง ๆ และงานตามโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย คือ งานกรรมการฝึกหัดครูเกี่ยวกับการรับ สมัครสอบและการขอประกาศนียบัตรวิชาชีพครู พ.ร.ก. และ พ.ร.ม. งานกรบพลศึกษาเกี่ยวกับการ แข่งขันกีฬานักเรียน เยาวชนและประชาชน งานลูกเสือเนตรนารีและยุวกาชาด งานกรบวิชาการเกี่ยวกับการสอบปลายวิช้ประถมปีที่ 6 งานคุรุสภาในฐานะเจ้าหน้าที คุรุสภาประจำอาเภอเกี่ยวกับการรับสมัคร อ.ศ.ร. งานสวัสดิการเกี่ยวกับการตามบกิจ สงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกคุรุสภา (ช.พ.ก.) การตามบกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อน สมาชิกคุรุสภาในกรณีทุพพลภาพ (จ.พ.ส.) มูลนิธิช่วยการอาสุไ้ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมูลนิธิช่วยการศึกษาบุตรสมาชิกคุรุสภา งานเจ้าหน้าที่ขบเบหยากจนตาบระ เปียมสาัก ภายกรรับแตรว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ร.ก.2524 ซึ่งศึกษาธิการอาเภอเป็นกรรมการ พัฒนาอาเภอ (ก.พ.อ.) ฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการ และในระดับตามลมีครูโรงเรียนประถม ศึกษาเป็นคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการระดับตามด (ก.ป.ค.) ฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการ ตามลละหนึ่งคน งาน ญานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อ.ว.ป.) ตามพระราชบัญญัติ ระ เปียมบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ร.ก.2522 ซึ่งศึกษาธิการอาเภอเป็น กรรมการฝ่ายการศึกษาและวัฒนธรรมของหมู่บ้านโดยมีครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นี่ปรึกษา ฝ่ายการศึกษาและวัฒนธรรมประจำหมู่บ้าน อ.ศ.ป.หมู่บ้านละหนึ่งคน จากงานในหน้าทีและ ความรับผิดชอบของศึกษาธิการอาเภอซึ่งต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเรื่องการบริหาร การประสานงานและการจัดสวัสดิการ ครูโรงเรียนประถมศึกษาวางกน มีความเห็นว่าศึกษาธิการอาเภอไม่ไ้ผู้บังคับบัญชาไ้จะไ้ดูแลไ้โทษแก่คนไ้ จึงไม่ไ้ความ ร่วมมือและประสานงานแก่ที่กร หากศึกษาธิการอาเภอไม่มียุสมัยสับ ันซ์และการประสานงาน

ที่ดีแล้ว การปฏิบัติหน้าที่ก็จะเกิดปัญหาขึ้นได้ กังที่ สมพงศ์ เชมสิน กล่าวว่า
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารงานขององค์การ
ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานนั้นสาเหตุหนึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบไม่ชัดเจน หรืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ใกล้ชิดส่วนสมมูลกัน

(สมพงศ์ เชมสิน 2517 : 50)

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ทาการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ก็คือ เดิมตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ
เป็นผู้ทำหน้าที่บริหาร การศึกษาภายในเขตอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2509 มีการโอนโรงเรียน
ประถมศึกษาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้ศึกษาธิการอำเภอประสบปัญหาใน
การบริหารงานเนื่องจากการจัดการศึกษามีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ งานซ้ำซ้อนและเกิด
ปัญหาการประสานงาน ครั้นเมื่อ พ.ศ. 2523 ได้มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษากลับมา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ การบริหาร
การศึกษาในระดับอำเภอก็ยังงมีลักษณะซ้ำซ้อน เพราะมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ นอกจาก
นี้ศึกษาธิการอำเภอบางคนยังประสบปัญหาการประสานงานกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตอำเภออีกด้วย ประกอบกับคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างและระบบบริหาร
การศึกษา ได้จัดทำรายงานเพื่อเสนอการปรับปรุง โครงสร้างและระบบบริหาร การศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อคณะกรรมการ ปฏิรูป ระบบราชการและระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน โดยยึดหลักเอกภาพและการกระจายอำนาจในการบริหาร การศึกษาให้จังหวัดและ
อำเภอมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบปัญหาการบริหารงาน ของศึกษาธิการอำเภอ
เพื่อประ โยชน์ในการ พิจารณาหาทางลดปัญหาการบริหารงานและปรับปรุงการบริหารงาน
ของศึกษาธิการอำเภอให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ตลอดจนใช้เป็นแนวทาง
ในการฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอาจใช้เป็นแนวทาง
ในการปรับปรุง โครงสร้างและระบบบริหาร การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระดับ
อำเภออีกด้วย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ 17 จังหวัด คือ อุตรดิตถ์
 ขอนแก่น สกลนคร เลย หนองคาย อุดรธานี บึงกาฬ หนองบัวลำภู หนองคาย
 กาฬสินธุ์ นครพนม มุกดาหาร นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ
 แบ่งออกเป็น 235 อำเภอ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกจังหวัดอยู่ในพื้นที่ชนบทยากจน
 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารพัฒนาชนบท พ.ศ.2524 ในจำนวน 38 จังหวัด
 ทั่วประเทศ อำเภอต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ จังหวัดอ่างทอง เกษตร
 ได้ก่อนวัยเรียนขาดโอกาสในระหว่างที่บรรดาบุตรหลานซึ่งจะหาได้เจ็บป่วยบ่อยมีอัตราการตาย-
 สูงเด็กที่รอดตายจะมีร่างกายสติปัญญาและการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเด็กที่มีสุขภาพปกติ
 (สำนักนายกรัฐมนตรี 2524 : 264) ปัญหาความยากจนเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง
 จากการสำรวจเมื่อปี พ.ศ.2522 ประชากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือยากจนที่สุดคือมีรายได้
 ต่อบุคคลเฉลี่ย 4,991 บาทต่อปี ในขณะที่รายได้ต่อบุคคลรวมทั้งประเทศเป็น 12,067 บาท
 ต่อปี (สำนักนายกรัฐมนตรี 2524 : 338)

สำหรับปัญหาทางการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการ
 การขาดแคลนครู ในปีการศึกษา 2522 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราส่วนครูหนึ่งคนต่อนักเรียน
 28.20 คน ในขณะที่ทั่วประเทศมีอัตราส่วนครูหนึ่งคนต่อนักเรียน 23.71 คน ปัญหาประชากร
 ไปรษณีย์ ปัญหาเด็กเรียนขาดแคลนอาหาร เครื่องนุ่งห่มและอุปกรณ์การเรียน ปัญหาการ
 กระจ่ายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและการศึกษาระดับสูง เนื่องจากภาคนี้มีพื้นที่
 กว้างใหญ่ระยะทางระหว่างโรงเรียนและที่อยู่อาศัยของนักเรียนอยู่ห่างไกลและทางคมนาคม
 ไม่สะดวก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ บ.ป.ป. : 3-4 และ 19-20)

จากสภาพปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ และสภาพปัญหาของ
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภาคที่มีปัญหามากกว่าภาคอื่น ๆ ของประเทศ ทำให้ผู้วิจัย
 ต้องการศึกษามีผลการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามี
 ปัญหาอะไรบ้างและอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการศึกษากันว่า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์
วุฒิ และปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษากันว่า

ผลของการศึกษาวิจัยจะช่วยให้ทราบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาหาทางลดปัญหาการบริหารงาน และปรับปรุงการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอได้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการศึกษากันว่า

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอของภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกเป็น

2.1.1 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.2 วุฒิของศึกษานิเทศการอำเภอ จาแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ขนาดกองหน้าที่ศึกษานิเทศการอำเภอปฏิบัติหน้าที่ จาแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ อำเภอขนาดเล็ก อำเภอขนาดกลาง และอำเภอขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศการอำเภอทั้งห้าด้าน คือ งานธุรการ งานการเงินการบัญชีและการพัสดุ งานบริหารบุคคล งานวิชาการ และ งานอื่น ๆ

คานิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการบริหารงาน หมายถึง ข้อขัดข้องทางการบริหารงานซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศการอำเภอ ที่ไม่สามารถตอบสนองและบรรลุลักษณะประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ปัญหางานธุรการ ได้แก่ ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดสำนักงาน งานสารบรรณ การติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือระหว่างสำนักงานศึกษานิเทศการอำเภอกับโรงเรียน หน่วยงาน สภาวัฒนธรรมหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.2 ปัญหางานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ได้แก่ ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับจ่ายเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การอนุมัติจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีเงิน การจัดทำข้อจกจ้าง การจัดทำบัญชีพัสดุ การตรวจบัญชีเงินโรงเรียน การรายงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชีและการพัสดุประจำปี การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศการอำเภอและโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอให้ปฏิบัติตามระเบียบการเงินการบัญชีและการพัสดุ

1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคคล การให้สวัสดิการในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้พ้นจากงาน และการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือพิจารณาเสนอนายอำเภอ หรือจังหวัดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอ

1.4 ัญหางานวิชาการ ได้แก่ ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลและจัดทำสถิติทางการศึกษา คาสนาและวัฒนธรรม การวางแผนพัฒนาการศึกษาของอำเภอ การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การนิเทศและติดตามผลการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดประชุมอบรมและสัมมนา การประเมินมาตรฐานโรงเรียน การวัดผลการศึกษา การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาครูเสือ การฝึกอบรมผู้บริหารและผู้นำชุมชน

1.5 ัญหางานอื่น ๆ ได้แก่ ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจากกระทรวง ทบวง กรม จังหวัดหรืออำเภอ งานตามโครงการพิเศษ ได้แก่ งานเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) งานเกี่ยวกับกองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อ.พ.ป.) งานการสร้างงานในชนบท (กสช.) งานพัฒนาพื้นที่ชนบทยากจน งานครูเสือชาวบ้าน งานเกี่ยวกับพิธีการต่าง ๆ งานศาสนา และงานประเพณีท้องถิ่น

2. ศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการอำเภอในอำเภอหรือกิ่งอำเภอของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 235 อำเภอ ใน 17 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ขอนแก่น สกลนคร เลย หนองคาย อุดรราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม มุกดาหาร นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ

3. ประสบการณ์ หมายถึงจำนวนปีที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ จาแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. วุฒิ หมายถึงวุฒิต่างวิชาชีพครูหรือวิชาชีพอื่นที่อาจจะเข้าเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ หรือวุฒิต่างงานการบริหารการศึกษาที่ศึกษาธิการอำเภอได้รับจากการศึกษาอบรม

5. ขนาดอำเภอ หมายถึงอำเภอหรือกิ่งอำเภอตามรายงานการวิจัยการวัดลำดับจังหวัดและอำเภอเพื่อการบริหารการศึกษา ของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มอำเภอเป็น 3 ขนาด ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 55-74)

5.1 อำเภอขนาดเล็ก หมายถึงอำเภอที่มีขนาดเล็กและปริมาณงานน้อยหรือ
น้อย
น้อย
ก่อนขางน้อย

5.2 อำเภอขนาดกลาง หมายถึงอำเภอที่มีขนาดและปริมาณงานปานกลาง

5.3 อำเภอขนาดใหญ่ หมายถึงอำเภอที่มีขนาดและปริมาณงานค่อนข้างมาก
หรือมาก

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับอารยธรรมตั้งแต่เริ่มของมนุษย์ บุสส์ตี ลัตยมานะ (บุสส์ตี ลัตยมานะ 2517 : 1) กล่าวว่า การบริหารหมายถึงการทางานของคณะบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน กมล ชูทรัพย์ (กมล ชูทรัพย์ 2516 : 291) กล่าวว่า การบริหารงานหมายถึงการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 6) กล่าวว่า การบริหารคือการวิเคราะห์และพิจารณาเอาทรัพยากรการบริ การมาประกอบการคำนวณการของการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ เป็นปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) โดยผู้บริหารจะใช้กระบวนการของการจัดการเป็นเครื่องมือผสมผสานปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บัณฑิต วัฒนอักษร (บัณฑิต วัฒนอักษร 2513 : 10) กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารมีสี่ขั้นคือ การวางแผน การจัดสายงาน การดำเนินการ และการประเมินผลงาน เฟเบอร์ (Faber. 1970 : 215) กล่าวว่ากระบวนการในการบริหารคือวงจรของการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่สำคัญไว้ห้าประการ คือ การตัดสินใจ การวางแผน การติดต่อประสานงาน การควบคุมงาน และการพัฒนา ประเมินผล กระบวนการการบริหารที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือกระบวนการบริหาร ซึ่งลูเชอร์ ภูคิก สรุปไว้เป็นเจ็ดขั้น เรียกว่า POSDCORB คือ การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดผู้ร่วมงาน (Staffing)

การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และงบประมาณ (Budgeting) (กิตติมา ปรีดีพิติก 2524 : 166)

อาจสรุปได้ว่า การบริหารคือการที่คณะบุคคลเข้าร่วมกันดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้ศาสตร์หรือศิลป์นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มากระทำอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) เป็นสาขาหนึ่งของการบริหารทั่วไป (General Administration) ซึ่งได้วิวัฒนาการมาจนกระทั่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง กู๊ด (Good. 1973 : 14) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งหมายถึง การนำ การควบคุม การจัดการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารงานธุรการโดยมุ่งไปสู่โรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งจุดหมายปลายทางของการศึกษา นัยที่สองหมายถึง การนำ การควบคุม และการจัดการกระบวนการทั้งหลาย เช่น การบริหารงานบุคคล การวางแผนการเรียนการสอน เป็นต้น ส่วน ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2516 : 35) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในรูป ๆ ด้านนับตั้งแต่คุณภาพความสามารถ พฤติกรรม เพื่อให้มีกานิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการเลือกสรรและควบคุมสิ่งแวดล้อมได้แสดงศักยภาพบุคคลเพื่อไปมุ่งผลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย

จึงพอจะสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือการนำเอาทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักและวิธีการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ อุดมคติและความรู้ความสามารถแก่สมาชิกตามความต้องการของสังคมโดยมีใ้คนมุ่งผลกำไรผลผลิตที่ต้องการคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าต่อสังคม

คุณสมบัติของศึกษานิเทศกรอาเภอ

1. คุณสมบัติทั่วไป โดยที่ตำแหน่งศึกษานิเทศกรอาเภอเป็นตำแหน่งทางการบริหาร การศึกษา ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศกรอาเภอจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารการศึกษา เพื่อที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ คุณสมบัติของผู้บริหาร การศึกษา มีผู้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

บุสสดี สัตยมานะ (บุสสดี สัตยมานะ 2517 : 80-81) กล่าวว่าผู้บริหาร จะต้องป็นคุณสมบัติดังนี้

1. เฉลียวฉลาด ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพ ทางสมอง ซึ่งจะสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2. มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความเฉลียวฉลาด การศึกษาเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร ความรู้ยอมทำให้คนนั้นทำอะไรก็มีคนเชื่อฟังและให้ความเคารพนับถือด้วย

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีความตั้งใจเข้มแข็ง เมื่อตัดสินใจ จะหาวิธีการใด ๆ ก็มีความเชื่อมั่นว่างานนั้นต้องสำเร็จโดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4. เป็นคนมีเหตุผล คือมีความสามารถในการเปรียบเทียบและแปลความหมาย อย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลขและจากตัวเลข เป็นด้อยกา ทำให้กับบริหารสามารถที่จะหาเหตุผลต่าง ๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่ เป็น สัญญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้

5. มีประสมการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บริหารที่มีประสมการณ์ เกี่ยวกับงานจะทำให้สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกย่อมต้องการ ผู้บริหารที่มีประสมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี ข้อนี้เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูลชาติกำเนิด เพราะ ถ้ามีชื่อเสียงดีมีเกียรติคุณดีย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7. มีความรู้เกี่ยวกับงานต่างๆ ไปขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ

พนัส หันนากินทร์ (พนัส หันนากินทร์ 2513 : 45-48) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาเป็นสองประการคือ คุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติทางวิชาชีพ

1. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualification) บุคคลที่จะเป็น
ผู้บริหารการศึกษากว่รประกอบกัคุณสมบัติส่วนตัว ดังนี้

1.1 บัสุขภาพดี

1.2 บัความเฉลียวฉลาด

1.3 บัอารมณ์มั่นคง

1.4 บัความประพฤติดีบัคุณธรรมสูง

1.5 บัความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

1.6 คุณสมบัติอื่น ๆ เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น

ความมีไหวพริบ ฯลฯ

2. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualification) คุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษากว่รจะมีดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้ทางวิชาการ

2.1.1 ความรู้ทางคานวิชาการทั่วไป

2.1.2 ความรู้ทางคานวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึงระดับปริญญาที่ผู้บริหารการศึกษาได้รับ
ปริญญาเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่ระนาบประกอบการงาน
ได้พอควร

2.3 ประสบการณ์ มีความสำคัญมากในการเป็นผู้บริหารการศึกษา การได้
ผ่านงานต่าง ๆ ในโรงเรียนหรือสำนักงานโดยรู้ดักวิชาย่อมเป็นเครื่องประกันได้ว่าจะคำให้
งานกาวทำไม่ในทางที่ดีได้

2.4 การฝึกอบรมในระหว่างประจากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุม
ทางวิชาการ การสัมมนา ฯลฯ

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators. 1959:182) ได้กล่าวถึงหลักสูตรในการเตรียมผู้บริหารการศึกษาของวิทยาลัยว่า ผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศกรจะต้องศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
2. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการจัดองค์กรและการบริหารการศึกษา
3. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
4. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. ความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาวะสัมพันธ์กับชุมชน
6. ความรู้เกี่ยวกับการจัดหางบประมาณและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
7. ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและการแนะแนว
8. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา
9. ความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

2. คุณสมบัติทางการศึกษาอบรม การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้าง ๆ โดยมีมุ่งหมายที่จะให้บุคคลที่ผ่านการศึกษไปแล้วสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและเป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพที่ตนสนใจ ในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถทำได้ด้วยการศึกษาและการฝึกอบรม

เชื้อ สาริมาน (เชื้อ สาริมาน 2507 : 32-37) กล่าวถึงคุณสมบัติของศึกษานิเทศกรอาเภอว่า ศึกษานิเทศกรอาเภอเป็นผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษา จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความชัดเจนจึงจะมีคุณสมบัติเป็นผู้นำหรือนักบริหารได้ดีมีสมรรถภาพ คุณสมบัติที่ทำให้ศึกษานิเทศกรอาเภอมีสมรรถภาพในการบริหารแยกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ การที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องหาความรู้ในเชิงงาน

นั้นไว้ มิฉะนั้นจะทำให้การสั่งการต่าง ๆ ไม่ดำเนินไปด้วยดี เช่นอาจสั่งผิดจนถึงขั้นเสียหายได้ และควรจะศึกษาวิชาการบริหารได้โดยลึกเกณฑ์ นอกเหนือจากวิชาเฉพาะที่ตนมีอยู่

2. ต้องมีประสบการณ์ ความชำนาญงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะการเรียนรู้ทางทฤษฎีอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต้องลงมือทวริง ๆ เพื่อให้ได้ประสบการณ์และเป็นประสบการณ์ที่ก้าวหน้าไปใช้ประสบการณ์วิชาการ

3. ต้องมีความรู้ความสามารถ ก็สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์นั้นให้เกิดผลดีแก่งานที่ได้รับมอบหมาย

เจริญผล สุวรรณโชติ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2519 : 9) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษา จากการศึกษารวบรวมว่า ผู้บริหารว่าเป็นจะต้องมีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่นักการศึกษาถนัดขึ้น ว่าเป็นที่นักบริหารการศึกษาจะได้ใช้เป็นหลักในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องวางแผนงาน วางนโยบายและวางจุดหมายให้ตรงกับทฤษฎีที่นักการศึกษาได้กำหนดแนวทางเอาไว้

2. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษา เป็นเรื่องป้อนมาทางในการเลือกตัดสินใจการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรู้เกี่ยวกับสังคมวิทยา นักบริหารจะต้องเรียนรู้ถึงลักษณะของสังคมลักษณะของสังคมที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการบริหารงานของหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป การบริหารงานจึงต้องเป็นไปตามสังคมนั้น ๆ

4. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ผู้บริหารจะต้องสามารถอ่านผลการวิจัยได้ แม้จะไม่มีภาวะเชี่ยวชาญจนถึงกับ เป็นนักวิจัยก็ตาม แต่ก็ต้องสามารถหาการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การของคนได้ หรือสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาองค์การของคนได้

ชาญชัย ลวิตรังสีมา (ชาญชัย ลวิตรังสีมา 2522 : 25) กล่าวว่า คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ก็คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ที่เรียกว่าวุฒิทางการศึกษา เพราะการเป็นผู้นำในลักษณะของการบริหารนั้น สามารถศึกษาหรือฝึกฝนขึ้นมาได้โดยอาศัยการทบทวนวิเคราะห์เกี่ยวกับชีวประวัติบุคคลชั้นนำของโลก แล้วรวบรวมเป็นหลักวิชาขึ้น ดังนั้น คุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารที่ดีประการหนึ่งก็คือ การมีการศึกษาอบรมที่

พรณี ประเสริฐวงษ์ และ กาญจนาท เรืองรจิตปกรณ (พรณี ประเสริฐวงษ์ และ กาญจนาท เรืองรจิตปกรณ 2522 : 10-11 อ้างอิงมาจาก Johnson and Savage. 1968 : 38-52) กล่าวว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มขั้นนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับงานหลักทุกประเภท ในองค์การ ทั้งยังต้องมีความรู้อย่างถ่องแท้ในงานบางอย่างและสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังที่จอห์นสันและซาเวจ กำหนดคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ไว้ประการหนึ่งคือ การศึกษาอบรม ผู้บริหารควรได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ก็ เพราะว่า ในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนเข้ามาใช้ในสำนักงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักใช้เพื่อจะดำเนินงานให้ทันได้

บุญญ วงศ์นารี (บุญญ วงศ์นารี 2526 : 17) กล่าวถึงคุณสมบัติของนักบริหาร การศึกษาว่า ความรู้ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความรู้จะช่วยด้านประสิทธิภาพช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหาเข้าใจปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยปราศจากการศึกษาเรียนรู้พื้นฐานของการบริหาร นับว่าเป็นสิ่งที่เสี่ยงต่อความอยู่รอดขององค์การในระยะยาวเป็นอย่างมาก ถ้าเป็นระบบการบริหารงานในวงราชการหรือธุรกิจ ก็อาจจะไม่เห็นผลเสียหายได้แก่คนชั้นนัก แต่ถ้าอยู่ในวงการธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดแล้ว ผลเสียหายจะเห็นได้อย่างเด่นชัดและปรากฏผลในระยะเวลาที่รวดเร็วมาก

จะเห็นได้ว่า การศึกษาอบรมคือคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร การศึกษา การศึกษาอบรมและการร่วมประชุมสัมมนาจะทำให้เกิดความรู้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการเตรียมผู้บริหารหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาแล้วก็ตามจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะไถ่เอาความรู้ไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. คุณสมบัติในตำแหน่งประสบการณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีประสบการณ์ ยิ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงยิ่งต้องเป็นผู้มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจสั่งการหรือการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ว่าเป็นต้องใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วย ดังนั้นก่อนที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร บุคคลนั้นควรจะได้เคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารมาก่อน

วิจิตร ชีระกุล (Dheerakul. 1972 : 71) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับ เพศ อายุ ประสบการณ์และคุณวุฒิของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพฯ พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อย

เจริญผล สุวรรณโชติ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2519 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของประสบการณ์ของผู้บริหารการศึกษาว่า ในด้านพื้นฐานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษาที่ดีและสามารถจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งด้านเทคนิคและกลวิธี (Technique and Tactics) ประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถคาดการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ นักบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่เพียงพออาจจะทำให้การบริหารงานผิดพลาดได้ง่ายหรือไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ โดยเฉพาะปัญหาริ่บด่วนหรือปัญหาเฉพาะหน้า นักบริหารที่ขาดประสบการณ์จะแก้ไขได้ยาก

ซวาทส์ (ราตรี ฤทธิสาร 2523 : 12 อ้างอิงมาจาก Schwarts. 1970 : 36-38) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำ ภูมิหลัง การศึกษา และประสบการณ์ของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการสอนมีประสิทธิภาพการเป็นผู้นำสูงกว่าผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในการสอน ซึ่งซวาทส์ได้สรุปว่า อายุ ๗๗ และประสบการณ์ของครูมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

กิติมา ปรีดิ์กิลก (กิติมา ปรีดิ์กิลก 2524 : 235 อ้างอิงมาจาก วิจิตร ศรีสอาน 2520 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ต้องพยายามที่จะทำให้ กิจการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กรให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาคงจะมีคุณสมบัติ 3 ประการ ซึ่งเรียกว่า "ไตรภูมิ" คือ

1. ภูมิรู้ ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร การศึกษามีความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านการบริหาร การศึกษามาพอสมควร สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทางที่

2. ภูมิธรรม ได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณธรรมประจักษ์ มีคุณธรรมประจำใจ เช่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีพรหมวิหารสี่ มีศรัทธาธรรม มีหิริโอตตัปปะ และมีสัจปุริสธรรม เป็นต้น

3. ภูมิฐาน ได้แก่ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพอันเหมาะสมน่าเชื่อถือ มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักนรยาททางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย

จะเห็นว่า ประสบการณ์ในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์มากจะสามารถคาดการณ์ได้อย่างถูกต้องและใช้ประสบการณ์หาวิธีแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

ขนาดของอำเภอกับปัญหาการปฏิบัติงาน

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงาน ให้บริการ และรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา การจัดตั้งอำเภออีกหลักทางสภาพภูมิศาสตร์ เช่น อาศัยแม่น้ำหรือภูเขาเป็นเขตแดน การตั้งยุบเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอจะต้องกราบทูลเป็นพระราชกฤษฎีกา กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตั้งอำเภอไว้ว่า (นิยม รัฐอมฤต 2520 : 233)

1. อำเภอหนึ่ง ๆ ควรจะมีตำบลในปกครองอย่างน้อยตามตาบลขึ้นไป
 2. จำนวนพลเมืองควรมีไม่น้อยกว่าหนึ่งหมื่นคน
 3. มีระยะทางห่างจากที่ตั้งอำเภอเดิมประมาณ 25 กิโลเมตร และการคมนาคมติดต่อกับอำเภอเดิมไม่สะดวก
 4. ท้องที่ตำบลที่เสียต้องไม่กระทบกระเทือนต่อจำนวนตำบลตามหลักเกณฑ์การตั้งอำเภอหรือกิ่งอำเภอดำเนินการที่กล่าวข้างต้น
 5. ถ้าไม่เข้าเกณฑ์ที่กล่าวข้างต้นก็จะต้องมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างอื่นประกอบ เช่น เป็นท้องที่ชายแดนหรือมีเหตุการณ์ทางการเมือง
- จากหลักเกณฑ์การตั้งอำเภอทั้งกล่าว จึงทำให้สภาพของอำเภอมีขนาดแตกต่างกันเป็นอำเภอขนาดเล็ก อำเภอขนาดกลางและอำเภอขนาดใหญ่ เพื่อสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตั้งอยู่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกันก็จะมีปริมาณงานมากน้อยแตกต่างกันตามขนาดของอำเภอ

สุจินต์ แยมแพ (สุจินต์ แยมแพ 2521 : 23) กล่าวว่าศึกษาธิการอำเภอมีงานที่จะต้องปฏิบัติมากมายแต่งานบางอย่างนั้นบางอำเภอก็มีให้ปฏิบัติมาก บางอำเภอก็มีให้ปฏิบัติน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะสภาพและขนาดของอำเภอตลอดจนครูอาจารย์สถานศึกษาวัดวาอารามในแต่ละอำเภอซึ่งมีจำนวนแตกต่างกัน อำเภอที่มีปริมาณงานมากย่อมจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการให้บริการมากขึ้นตามปริมาณงาน การบริหารงานมีลักษณะยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ศึกษาธิการอำเภอจะต้อง

ใช้เทคนิคในการบริหารงานและการจัดการการเข้าช่วยเหลือ จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์

แวนเคอซัล (แวนเคอซัล แปลโดย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2522 : 214) กล่าวถึงขนาดขององค์การว่า ในองค์การขนาดเล็กสำนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง ๆ ก็อาจจะปฏิบัติหน้าที่การงานได้หลายอย่าง แต่สำหรับในองค์การขนาดใหญ่หน้าที่การงานต่าง ๆ เหล่านี้มีมากขึ้นและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะหาหน้าที่เฉพาะอย่าง มีการแบ่งช่วงการควบคุม

(Span of control) ปริมาณของปัญหาย่อมจะเริ่มปรากฏขึ้นถึงปัญหาเหล่านี้ ในองค์การขนาดเล็กดูเหมือนจะ ไม่มีความสำคัญแต่อย่างใด ปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ ปัญหาการประสานงาน(Co-ordination) ซึ่งในที่นี้หมายถึงวิธีการทำงานร่วมกัน (How we work together) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์การขนาดใหญ่ก็คือ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร(Problem of communication)

สนธิ์ บางยี่ขัน (สนธิ์ บางยี่ขัน 2523 : 217) กล่าวว่า ในองค์การขนาดเล็กนายรู้จักลูกน้องดี เพราะมีคนทำงานน้อยปัญหาการติดต่อสั่งการและการประสานงานจึงมีอยู่จำกัดและน้อยมาก แต่ในองค์การขนาดใหญ่ประกอบด้วยคนปฏิบัติงานจำนวนมาก อาจต้องใช้เครื่องจักรเครื่องมือราคาแพงในการช่วยทำงาน ซึ่งในองค์การขนาดใหญ่ย่อมจะมีปัญหาสลับซับซ้อน หากผู้บริหารไม่มีความรู้เรื่อง การจัดการการมาไว้อาจจะ เกิดปัญหาขึ้นได้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 1-2) กล่าวว่า แนวงานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จะระบุไว้เหมือนกันทุกแห่งก็ตาม แต่ปริมาณงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ แต่ละแห่งมีมากน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาดและจำนวนหน่วยหรือหน่วยงาน ในเขตอำเภอ นั้น ๆ อำเภอใดมีพื้นที่กว้างขวาง มีประชากรมาก มีจำนวนสถานศึกษา ครูและนักเรียนมาก มีวัดพระภิกษุสามเณรนักพรตนักบวชและอื่น ๆ มาก งานของ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่จะต้องรับผิดชอบมีมากตามไปด้วย

จะเห็นว่า แม้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอแต่ละแห่งจะมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกัน แต่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ตั้งอยู่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีปริมาณงานมากน้อยแตกต่างกัน อำเภอที่มีปริมาณงานมากย่อมจะมีลักษณะการปฏิบัติงานสลับซับซ้อน และมีปัญหาการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

งานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 (พ.ก.2515) ข้อ 61 (2) มีกระทรวงศึกษาธิการตั้งขึ้นในอำเภอและกิ่งอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อเป็นผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งศึกษาธิการอำเภอเพื่อให้มาประจำปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในเขตอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษาภายในเขตอำเภอดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

อภัย จันทวิมล (อภัย จันทวิมล 2507 : 37) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอนั้น ต้องดูแลการวัดตั้งและส่งเสริมโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรับปรุงส่งเสริมการลูกเสือและอนุชาชาติให้เจริญก้าวหน้า จัดระเบียบงานและควบคุมการปฏิบัติงานของแผนกศึกษาธิการอำเภอให้เป็นไปตามระเบียบ ปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีสมความมุ่งหมายของทางราชการ ปฏิบัติงานให้เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา วางคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาและประชาชน และพยายามหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

กอ สวัสดิ์พาณิชย์ (กอ สวัสดิ์พาณิชย์ 2522 : 19-24) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องวางตนให้เป็นผู้นำ การประสานงานเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่สำคัญของศึกษานิเทศก์อำเภอ บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอมี 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามกฎหมาย ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลือนายอำเภอ เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการภายในเขตอำเภอ มีงานหมวดต่าง 5 หมวดคือ งานธุรการ งานการเงินการบัญชีและการพัสดุ งานบริหารบุคคล งานวิชาการ และงานอื่น ๆ

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง จากการสำรวจและการวิเคราะห์แผนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอมีอยู่สองแบบ คือ งานที่อยู่ในขอบข่ายรองการศึกษาโดยตรง และงานอื่น ๆ ซึ่งมิได้มีผลต่อการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการแต่ศึกษานิเทศก์อำเภอได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ประจวบ คาบุนรัตน์ (ประจวบ คาบุนรัตน์ 2525 : 1-4) กล่าวว่า งานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการนั้น รัฐบาลมอบให้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการมีกรมในสังกัดซึ่งรับผิดชอบเฉพาะงานเฉพาะอย่างไปทั่ว หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบในขอบเขตจำกัดไม่อาจก้าวล่วงงานของตนออกไปได้ ส่วนงานของศึกษานิเทศก์นั้นครอบคลุมงานทุกงานที่อยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค บทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเพื่อวางโครงการและแผนงานทางการศึกษา เป็นศูนย์ประสานงานและให้บริการทางการศึกษาแก่หน่วยงานทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นศูนย์ประเมินผลและติดตามผลทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2519 : 3) ได้กล่าวถึงงานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอว่า ตามคำสั่งของ กระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอคือ เป็นผู้แทนของของกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการใน เขตอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ และประสานงานกับส่วนราชการ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาภายในอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษา ภายในเขตอำเภอดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

สำหรับในต่างประเทศนั้น ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของศึกษาธิการอำเภอ ไว้ดังต่อไปนี้

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators. 1959 : 124) กล่าวว่า ศึกษาธิการคือผู้บริหาร การศึกษาที่จะต้องดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษา (School Board) ศึกษาธิการจะต้องสับดับรับฟังสอดคล้องปัญหา ความต้องการของโรงเรียนอย่างฉับไว วัตถุประสงค์อันมีความสะดวกในเรื่องการบริหาร บุคลากร งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการสอนและการจัดการ เพื่อเป็นการสนับสนุนแก่ครูและโรงเรียนในการ เรียนการสอน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators. 1959 : 179) ได้จัดสัมมนานักบริหารการศึกษาของ รัฐนิวยอร์กโดยวิเคราะห์งานของศึกษาธิการออกเป็น งานธุรการ งานบริหารบุคคล และงานการจัดตั้งโรงเรียน ส่วนความรับผิดชอบของศึกษาธิการนั้น แบ่งออกเป็น การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การให้บุคคลมีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การจัดหางบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครูและโรงเรียน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators. 1962 : 82 - 102) ได้จัดทำรายงานในหนังสือ The American School Superintendency ว่า ศึกษานิเทศก์มีงานหลัก อยู่แปดประการคือ งานวางแผนและประเมินผล การจัดหน่วยบริการกลุ่มโรงเรียน งานบริหารบุคคล งานธุรการการเงินและการดูแลอาคารสถานที่ บริการสหเทศ การบริการพิเศษเกี่ยวกับนักเรียน การประสานงานและอำนวยความสะดวก และการจัดการเรียนการสอน

แอนเดอร์สันและคนอื่น ๆ (Anderson and others. 1952 : 135) สรุปว่างานของศึกษานิเทศก์ที่จะต้องจัดทำคือ การประสานงาน การบริหารงานของสำนักงาน การบริหารและพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการซ่อมแซมและจัดหาวัสดุ ทรัพยากร การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานอื่น

แรมเซเยอร์และคนอื่น ๆ (Ramseyer and others. 1955 : 18-56) สรุปว่า งานที่ศึกษานิเทศก์จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การปกครองนักเรียน การเป็นผู้นำของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ การบริหารงานบุคคล การบริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการการเงิน และการบริการต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่าศึกษานิเทศก์อาจเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่และควรรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการพัฒนาชุมชนใน ฐานะผู้นำของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ งานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อาจแยกเป็นหมวดต่าง ๆ ได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2519 : 4-22)

1. งานธุรการ

1.1 งานจัดสำนักงาน ได้แก่ การวัดแผนผังสำนักงาน การจัดความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดหาค่าสิ่งปฏิบัติงานและควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ไว้ในสำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ การจัดหาบัญชีกำหนดส่งงานและเร่งรัดงานให้ได้ส่งตามกำหนด การประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน

1.2 งานสารบรรณ ได้แก่ งานรับส่งหนังสือราชการ งานร่าง บันทึกโต้ตอบ สิ่งการและเสนอหนังสือราชการ งานพิมพ์หนังสือราชการ งานเก็บหนังสือราชการ งานค้นหา การพิมพ์และการทำลายหนังสือราชการ

1.3 งานเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอเกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ เป็นผู้รักษาราชการแทนนายอำเภอบางโอกาส เป็นผู้ทำการแทนนายอำเภอสำหรับงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการตามที่นายอำเภอมอบหมาย

1.4 งานโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ การวัดหาที่ดินสำหรับปลูกสร้างโรงเรียน การสำรวจและเสนอข้อมูลประกอบการขอตั้งโรงเรียน การดำเนินการสร้างอาคารเรียนชั่วคราวและจัดหาอุปกรณ์การศึกษา การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการบริหารโรงเรียน การดำเนินงานตามโครงการของโรงเรียน การคัดเลือกเด็กเข้าเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับจังหวัด

1.5 งานการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ งานโรงเรียนการศึกษานานาชาติ สายสามัญ งานโรงเรียนการศึกษานานาชาติสายอาชีพ งานโรงเรียนการศึกษานานาชาติแบบเบ็ดเสร็จ งานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา งานห้องสมุดประชาชนประจำอำเภอ งานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน งานกลุ่มสนใจ และงานโสตทัศนศึกษา

1.6 งานโรงเรียนเอกชน ได้แก่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่โดยตำแหน่งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ทำเนียบเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน ผู้จัดการ ครูใหญ่ ครู ตรวจสอบการดำเนินการของโรงเรียน และควบคุมการดำเนินการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง

1.7 งานกรรมการฝึกหัดครู ได้แก่ การรับสมัครสอบและการขอประกาศนียบัตรวิชาชีพครู พ.ศ. และ พ.ม.

1.8 งานกรมพลศึกษา ได้แก่ การจัดสร้างคูแลบารุงรักษาและการใช้สนามกีฬาอาเภอ การส่งเสริมกิจการพลศึกษา การจัดการแข่งขันกีฬานักเรียนและกีฬาประชาชน การจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาประชาชน และการจัดหารายงานพลศึกษาประจำปี

1.9 งานลูกเสือและยุวกาชาด ได้แก่ เป็นรองผู้อำนวยการลูกเสืออาเภอ เป็นรองประธานกรรมการบริหารลูกเสืออาเภอ เป็นรองนายกยุวกาชาดอาเภอ การขอแต่งตั้งถอดถอนผู้บังคับบัญชากรรมการลูกเสือเจ้าหน้าที่ลูกเสือและยุวกาชาด การประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสืออาเภอและคณะกรรมการยุวกาชาดอาเภอ การขอจัดตั้งกองและกลุ่มลูกเสือ การจัดตั้งหมู่ยุวกาชาด การคาทะเปียนการรักษารายงานประจำปีและสถิติต่าง ๆ การขอพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุติเหรียญลูกเสือสรรเสริญและเครื่องหมายตอบแทน การขอพระราชทานเหรียญกาชาดสรรเสริญและเหรียญกาชาดสมนาคุณ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ของลูกเสือ การอสร้างคูแลรักษาและการใช้กายลูกเสือ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจการลูกเสือและยุวกาชาด การดำเนินงานเกี่ยวกับลูกเสือชาวบ้านและเนตรนารี

1.10 งานส่งเสริมเยาวชน ได้แก่ การจัดงานวันเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ให้ความร่วมมือและประสานงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน

1.11 งานกรมการศาสนา ได้แก่ การขอสร้างวัด กั้ววัด ย้ายวัด รวมวัดและยุบเลิกวัด งานเกี่ยวกับขอยกวัดร้างเป็นวัดมีพระสงฆ์ การวัดคูแลรักษาศาสนาสมบัติของวัดและศาสนสมบัติกลาง การขอพระราชทานวิสุงคามสีมา

การสำรวจและออกหนังสือสำคัญที่ดินวัดร้าง การดูแลและวัดประโยชน์ของวัดร้าง งานพระธรรมทูต งานโรงเรียนพุทธศาสนาวินาศติดย์ งานพุทธสมาคมยุวพุทธิก-สมาคมและงานนวกยูเยาว์ งานขอรับเงินอุดหนุนพระพุทธรักษา การประสานงานกับคณะสงฆ์และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับศาสนา การจัดหาทะเบียนประวัติวัดต่าง ๆ

1.12 งานวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมคุ้มครองและทะนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งระเพณีประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม

1.13 งานศิลปากร ได้แก่ งานให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการสำรวจศึกษากันทั่วควบคุมดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุและศิลปวัตถุเพื่อรวบรวมประกาศขึ้นบัญชีถาวรจากการขุดแต่งขุดค้นและซ่อมแซมโบราณสถานโบราณวัตถุที่อยู่ในเขตอำเภอ

1.14 งานkursu เป็นเจ้าหน้าที่kursuประจำอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนายจ่าหน้าและทาหะเป็นสมาชิกkursu การขอบัตรประจำตัวสมาชิกkursu งานสวัสดิการของkursu เช่น ช.พ.ก. และ ช.พ.ศ การขอหนังสือรับรองให้แก่สมาชิกkursu เพื่อสิทธิในการขอลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน ค่ารักษาพยาบาล การรับสมัคร อ.ศ.ร. การดำเนินการเกี่ยวกับมูลนิธิkursu ในพระบรมราชูปถัมภ์ การรายงานขอความช่วยเหลือแก่สมาชิกkursu ที่ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ การสวดสวดวรรณามารยาของสมาชิกkursu การจัดงานวันkursu การเผยแพร่กิจกรรมและข่าวของkursu

1.15 งานปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ได้แก่ การขออนุญาตพำนักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ งานเกี่ยวกับใบสุทธิใบรับรองและประกาศนียบัตร การขอยกเว้นรับราชการทหารของครูและนักเรียน งานเกี่ยวกับทุนการศึกษา การขอบัตรประจำตัวข้าราชการ การขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัด การประกาศนุโบายพาและ การขอเครื่องหมายตอบแทนให้บุตรวิภาคเงินและสิ่งของแก่ทางราชการ

2. งานการเงินบัญชีและการพัสดุ

2.1 งานการเงิน ได้แก่ การรับจ่าย ส่ง เบิก ฝาก ถอนเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ การรับส่งเงินรายได้แผ่นดิน การจัดหาใบเบิกเงินต่อสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดหรือวางฎีกาถอยคลังอำเภอในกรณีที่คลังอำเภอ การเก็บใบเสร็จ เอกสารและหลักฐานอื่น ๆ การเป็นกรรมการรับเงินต่าง ๆ

2.2 งานการบัญชี ได้แก่ การทำบัญชีเงิน การขอตั้งงบประมาณ การแจ้งยอดงบประมาณได้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การอนุมัติการใช้จ่าย เงินนอกงบประมาณ การเก็บรักษาใบเสร็จรับเงินและเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเงินเพื่อประกอบการตรวจสอบ การทางบเดือนการรับจ่ายเงินงบประมาณส่ง ส.ค.ง. การขอเบิกเงินงบประมาณไว้เบิกเหลื่อมปี การตรวจและนํากการบัญชีแก่ สถานศึกษา และการตรวจคํ้าการเงินของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

2.3 งานการพัสดุ ได้แก่ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ ว่าด้วยการพัสดุ ควบคุมดูแลการใช้การซ่อมแซมการเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ จัดทำ ทะเบียนบัญชีพัสดุทะเบียนครุภัณฑ์ การรับจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ควบคุมการใช้และดูแล รักษายานพาหนะ ควบคุมและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ราชการ สํารวจและรายงาน พัสดุครุภัณฑ์ ทาทะเบียนรับจ่ายใบเสร็จรับเงิน ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานให้เป็นไปตามระเบียบการเงินการบัญชีและการพัสดุ

3. งานบริหารบุคคล ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายใน เขตอำเภอ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติราชการในเขตอำเภอตามที่กรม บอบอานาการปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อำนวยการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ งานเกี่ยวกับการรายงานผลการทดลอง ปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ การขอย้ายขอโอนและขอเลื่อนระดับ ของข้าราชการ การรวบรวมข้อมูลเพื่อขออัตราค่าจ้าง การฝึกอบรมและการลา-

ศึกษาต่อของข้าราชการ การขอเลื่อนชั้นเงินเดือน การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา การลาหยุดราชการ การขออนุญาตไปราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การไต่สวนเห็นชอบนาย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

4. งานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาการศึกษาระยะยาว การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การวางโครงการต่าง ๆ การปฏิบัติตามแผนงานและโครงการ การนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนการศึกษานานาชาติ การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดประชุมอบรมและสัมมนาตามโครงการของอาเภอหรือความที่ได้รับมอบหมายจากจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การฝึกอบรมผู้บริหารและผู้นำเยาวชน การตรวจนิเทศห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การเผยแพร่ความรู้ทางการศึกษาเช่นออกวารสารและจัดนิทรรศการ การประเมินมาตรฐานโรงเรียน การวัดผลการศึกษา การส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี การส่งเสริมจริยศึกษาในโรงเรียน การส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน การสำรวจรวบรวมข้อมูลจัดทำสถิติทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การติดตามผลประเมินผลและรายงานผลทางการศึกษา

5. งานอื่น ๆ ได้แก่ งานนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ส่วนใหญ่เป็นงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ศึกษาธิการอาเภอจะต้องปฏิบัติหรือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย ได้แก่ การเป็นกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย งานเกี่ยวกับกองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) งานเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) งานหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อ.พ.ป.) งานการสร้างงานในชนบท (กสช.) งานพัฒนา

พื้นที่ชนบทยากจน งานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ
งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของอาณาเขต งานเกี่ยวกับพิธีการต่าง ๆ
และงานประเพณีของอาณาเขต

ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ

ในการบริหารงานของแต่ละองค์การ ผู้บริหารจะนำเอาปัจจัยพื้นฐานในการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ มาจัดการหรือดำเนินการร่วมกันให้เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมโดยอาศัยกระบวนการวิธีในด้านการวางแผนการจัดองค์การและการควบคุม-งาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส ตันนะคินทร์ 2513 : 10) แต่ในการบริหารงานโดยทั่วไปมักประสบปัญหาเนื่องจากขาดปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร หรือผู้บริหารขาดความสามารถในการจัดการ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นว่ากลไกของโครงสร้างขององค์การนั้น ในการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอมีปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

สิริ เทศประสิทธิ์ (สิริ เทศประสิทธิ์ 2515 : 48-49) กล่าวว่า ศึกษาธิการอำเภอปีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษา บริการบริหารและส่งเสริมการศึกษา เมื่อภาระหน้าที่มีมากมายเช่นนี้ ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งศึกษาธิการอำเภอจะต้องประสบก็ย่อมจะมีมากตามไปด้วย เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน และปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตาแหน่ง

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ 2522 : 25) กล่าวว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอคือ ไม่แน่ใจในบทบาทของตนเอง หน่วยเหนือไม่ได้กำหนดแนวทาง(Direction)ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน การจัดรูปแบบการบริหารของสำนักงานไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ขาดอัตรากำลัง ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2522 : 8-10) ได้สรุปปัญหาของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ว่า ศึกษาธิการอำเภอยังไม่ได้เป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง งบประมาณของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้เพิ่มขึ้นไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มงานเหมือนหน่วยงานอื่น ทำให้วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ในสำนักงานไปเพียงพอยังมีการขาดแคลนเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคิดเลข เครื่องวัดสนามและยานพาหนะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร การประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษางละ โรงเรียนสังกัดกรมต่าง ๆ ยังไม่ดี มีปัญหาความขัดแย้งและปัญหาความร่วมมืออยู่บ้าง

ในการประชุมอบรมศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือประจำปี 2525 ที่เขตการศึกษา 9 จังหวัดอุดรธานี ได้สรุปปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้ (เขตการศึกษา 9 2525 : 1-3) คือ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเพราะถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่น เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา ขาดงบประมาณสนับสนุนโครงการบางโครงการ การเบิกเงินจากจังหวัดล่าช้าและมีขั้นตอนมาก การกำหนดค่านาจนหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอยังไม่ชัดเจนขาดกฎหมายรองรับขาดการกำหนดขอบข่ายและสายการบังคับบัญชา วัสดุครุภัณฑ์มีไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณไม่ได้สัดส่วนกับราคา การของบประมาณซ่อมแซมมีขั้นตอนมากและล่าช้า

กัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2512 : 172) ได้ทำการวิจัยบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ศึกษาธิการอำเภอขาดอำนาจในการบริหารงานให้เป็นไปคาบหน้าที่และประสบปัญหาการบริหารการศึกษาพร้อมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ทำให้ศึกษาธิการอำเภอไม่แน่ใจในบทบาทของตนเอง

สุจินต์ แยมแพ (สุจินต์ แยมแพ 2521 : 97-102) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาที่ทำให้การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดของศึกษานิเทศการอาเภอไขไคผล เนื่องจากการประสานงานไขไค การวางโครงการและความสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษามีน้อย การวางแผนทางปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่ชัดเจน การขาดเอกภาพในการบริหาร การขาดงบประมาณ การขาดบุคลากร การขาดกลนยาคาหาและขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

ประสิทธิ์ แดงร่ม (ประสิทธิ์ แดงร่ม 2524 : 187-188) ได้ทาการวิจัย การปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานการศึกษานอโรงเรียนของศึกษานิเทศการอาเภอ พบว่า กศึกษานิเทศการอาเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานการศึกษานอโรงเรียนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับ ที่อาแน้งสิ่งประจาหมู่บ้าน งานการศึกษายุไขไคแบบเบ็ดเสร็จขั้นต้น และระดับ 3-4 งานกลุ่มสนใจและงานสาคทศการศึกษา และการวิจัย ยังพบอีกว่า กศึกษานิเทศการอาเภอในจังหวัดที่ปญญการศึกษานอโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติงานธุรการและงานการเงินมากกว่าศึกษานิเทศการอาเภอในจังหวัดที่ไปปญญการศึกษานอโรงเรียน กศึกษานิเทศการอาเภอในจังหวัดที่ไม่มีศูนย์การศึกษานอโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารบุคคลและงานวิชาการมากกว่าศึกษานิเทศการอาเภอในจังหวัดที่ปญญการศึกษานอโรงเรียน

สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : 70-72) ได้ทาการวิจัย บทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการของศึกษานิเทศการอาเภอในภาคใต้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิชาการของสำนักงานศึกษานิเทศการอาเภอมีจำนวนน้อยไม่ได้สาคส่วนกับงานวิชาการที่รับผิดชอบ กศึกษานิเทศการอาเภอขาดหลักวิชาในการวางแผนการวิเคราะห์และวิจัยทางการศึกษา และ กศึกษานิเทศการอาเภอไม่มีโอกาสร่วมประชุมอบรมสัมมนา เมื่อทาความเข้าใจงานวิชาการของกรมต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอยู่ การจัดสรรงบประมาณทางวิชาการไม่เพียงพอ บางโครงการไม่มีงบประมาณสนับสนุน ขาดการติดตามผลและประเมินผลโครงการทางวิชาการที่ปฏิบัติไปแล้ว ขาดกลนอุปกรณณ์หนังสือคู่มือและเอกสารในการปฏิบัติงานวิชาการ อ่านาเจ้าหน้าที่ทางวิชาการของศึกษานิเทศการอาเภอไม่ชัดเจน ขาดกลนคามาตรองรับ การมอบอ่านาเจ้าหน้าที่

และความรับผิดชอบทางวิชาการของแต่ละกรมไม่เป็นแนวเดียวกัน เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตรวจเยี่ยมแนะนำทางวิชาการน้อย สถานศึกษาไม่เห็นความจำเป็นและความสำคัญของงานวิชาการ

สมมุติฐานในการศึกษากันควา

1. ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน
2. ศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน
3. ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เลือกจากกลุ่มประชากรคือศึกษานิเทศก์ของอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 235 อำเภอ โดยแบ่งขนาดอำเภอออกเป็นสามขนาด ตามรายงานการวิจัยการจัดลำดับจังหวัดและอำเภอเพื่อการบริการการศึกษาของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 55-74) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งความลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของอำเภอจำนวนร้อยละ 80 ของแต่ละกลุ่มประชากร ดังนี้

1. อำเภอขนาดเล็ก ประชากร 101 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 81 คน
2. อำเภอขนาดกลาง ประชากร 119 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 95 คน
3. อำเภอขนาดใหญ่ ประชากร 15 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 12 คน

จากการสุ่มได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 188 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเมอร์คาโด (Merriado) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ลวน - อังคนา สายยศ 2524 : 287) ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	จังหวัด	จำนวนอาเภอ	
		ทั้งหมด	สุ่มร้อยละ 80
1	อุดรธานี	21	17
2	ขอนแก่น	20	16
3	สกลนคร	15	12
4	เลย	11	9
5	หนองคาย	10	8
6	อุบลราชธานี	21	17
7	บึงโขง	8	7
8	ร้อยเอ็ด	15	12
9	มหาสารคาม	10	8
10	กาฬสินธุ์	14	11
11	นครพนม	9	7
12	มุกดาหาร	6	5
13	นครราชสีมา	21	17
14	บุรีรัมย์	14	11
15	สุรินทร์	13	10
16	ศรีสะเกษ	14	11
17	ชัยภูมิ	13	10
	รวม	235	188

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่รวบรวมข้อมูลได้ 166 คน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	1	0.60
30 - 39 ปี	48	28.90
40 - 49 ปี	74	44.60
50 ปีขึ้นไป	43	25.90
รวม	166	100.00

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่รวบรวมข้อมูลได้ 166 คน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	8	4.80
10 - 19 ปี	67	40.40
20 - 29 ปี	53	31.90
30 ปีขึ้นไป	38	22.90
รวม	166	100.00

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ยอมรับข้อมูลได้ 166 คน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการตรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	51	30.70
5 - 10 ปี	64	38.60
เกิน 10 ปีขึ้นไป	51	30.70
รวม	166	100.00

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ยอมรับข้อมูลได้ 166 คน จำแนกตามวุฒิ

วุฒิ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	16.90
ปริญญาตรี	123	74.10
สูงกว่าปริญญาตรี	15	9.00
รวม	166	100.00

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ยอมรับข้อมูลได้ 166 คน จำแนกตาม
ขนาดอาเภอที่ปฏิบัติ ำำ

ขนาดอาเภอ	จำนวน	ค่าร้อยละ
ขนาดเล็ก	70	42.20
ขนาดกลาง	85	51.20
ขนาดใหญ่	11	6.60
รวม	166	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น
สองตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของศึกษำำการอาเภอ
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ มีตัวเลือกว่า
ห้าอันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยได้คะแนนเป็น
5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาการสร้างเครื่องมือจากหนังสือต่าง ๆ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอทั้งห้าท่าน พร้อมทั้งศึกษาปัญหาการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอแต่ละท่าน
3. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็นสองตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบกรอรายละเอียดเกี่ยวกับอายุ อายุราชการ วุฒิ ประสบการณ์ และขนาดอำเภอที่ปฏิบัติงานที่
อยู่ในปัจจุบัน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอ
ทั้งห้าท่าน มีคำถาม 65 ข้อ
4. นำแบบสอบถามไปให้ศึกษานิการอำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิการอำเภอเกินห้าปี ช่วยตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้สำนวน และพิจารณาความเหมาะสม
6. นำแบบสอบถามไปทดลองเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยทดลองกับศึกษานิการอำเภอจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 188 ฉบับ เพื่อขอให้ตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.29 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. กำหนดน้ำหนักในแบบสอบถามตอนที่สอง เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 สำหรับคำตอบที่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วตรวจให้คะแนน
 2. ตรวจทานการให้คะแนนของแบบสอบถามตอนที่สอง
 3. หาค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามตอนที่สองแต่ละข้อและแต่ละคำถามแล้ว
- ตั้งเกณฑ์ไว้ดังนี้ (Best. 1970 : 204-208)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานมากที่สุด

ต้องรีบแก้ไขด่วน

4. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาเป็นรายข้อ และแต่ละก้าน

5. การทดสอบสมมุติฐาน

5.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 นำแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 3 กลุ่มตามประสบการณ์ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป แล้วนำคะแนนมาทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ 3 กลุ่ม โดยใช้ F -test เพื่อจะแปลผลว่า กลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ มีปัญหาการบริหารงานสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมุติฐานการวิจัย

5.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 นำแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 3 กลุ่มตามวุฒิ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แล้วนำคะแนนมาทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ 3 กลุ่ม โดยใช้ F -test เพื่อจะแปลผลว่า กลุ่มตัวอย่างตามวุฒิ มีปัญหาการบริหารงานสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมุติฐานการวิจัย

5.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 นำแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 3 กลุ่มตามขนาดของอำเภอ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แล้วนำคะแนนมาทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ 3 กลุ่ม โดยใช้ F -test เพื่อจะแปลผลว่า กลุ่มตัวอย่างตามขนาดของอำเภอ มีปัญหาการบริหารงานสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมุติฐานการวิจัย

6. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม กระทำโดยส่งแบบสอบถามไปให้ศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ไ่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วเลือกแบบสอบถามมาจำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (จ้วน - อังคณา สายยศ 2524 : 71)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (จ้วน - อังคณา สายยศ 2524 : 77)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ S แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ใช้สูตร (ตัน - อังคณา สายยศ 2524 : 171-172)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทนค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทนจำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_1^2 แทนคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทนคะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ 3 กลุ่ม

ใช้สูตร (ตัน - อังคณา สายยศ 2524 : 108)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนอัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบ F

MS_b แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าออกเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามประสบการณ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอายุ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามขนาดอำเภอ

ที่ปฏิบัติหน้าที่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบ F

SS แทน ผลบวกของผลคูณกำลังสอง

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลคูณกำลังสอง

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ หรือ Degree of Freedom

ตอนที่ 1

ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอแบบสอบถาม 65 ข้อ
ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานห้าด้าน คือ ปัญหาด้านธุรการ ปัญหาด้านการเงิน
การบัญชีและการพัสดุ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านวิชาการ และปัญหาด้านอื่นๆ
ปัญหาแต่ละด้านวิเคราะห์เป็นรายข้อตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานธุรการ

ข้อที่	ปัญหาทางานธุรการ	$\bar{x}$	S
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปทำให้ข้าราชการ อาเภอไม่สามารถปฏิบัติครอบคลุมได้ทุกงาน	3.3855	1.0711
2	แบบฟอร์มการรายงานบางอย่าง กรมหรือจังหวัด ส่งให้ไม่พอสั่งจัดทำเพิ่มเติม ทำให้สิ้นเปลืองวัสดุ อุปกรณ์และเวลา	3.9638	0.9591
3	การติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนลำห้วย เพราะระยะทาง ทางไกลและกันดาร	3.0060	1.1780
4	อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอและอยู่ใน สภาพชำรุดใช้การไม่ได้	3.5481	0.9942
5	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขออนุญาตสร้างวัด ตั้งวัด ย้ายวัด รวมวัด ยับเลิกวัดและขอพระราช- ทานวิสุงคามสีมา ปฏิบัติงานล่าช้า	3.6385	1.1073
6	กรมศิลปากรไม่ได้มอบหมายให้ข้าราชการอาเภอ ควบคุมดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุและศิลปวัตถุ ทำให้เกิดปัญหาถูกรุกขุดกัน	3.3554	1.4013
7	เจ้าหน้าที่สำนักงานที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้ ในการปฏิบัติงาน	3.4036	1.1440
8	สำนักงานที่ข้าราชการอาเภอยังไม่สามารถคำนวณ ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ดี	2.7108	1.1497

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหางานธุรการ	$\bar{x}$	s
9	ความสับสนและการประสานงานระหว่างสำนักงาน กึ่งวิชาการอาเภอกับสำนักงานการประถมศึกษา- อาเภอยังไม่ดี	3.0722	1.3237
10	ความสับสนและการประสานงานระหว่างสำนักงาน กึ่งวิชาการอาเภอกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อาเภอยังไม่ดี	2.9939	1.2035
11	ความสับสนและการประสานงานระหว่างสำนักงาน กึ่งวิชาการอาเภอกับสำนักงานกึ่งวิชาการจังหวัด ยังไม่ดี	2.4096	1.0448
12	ระบบเก็บเอกสารจากสำนักงาน ฯ ยังไม่ดีทำให้ เกิดความยาก	2.8373	1.1351
	รวมเฉลี่ย	3.1938	0.6553

จากตาราง 7 ค่าเฉลี่ยของปัญหางานธุรการเท่ากับ 3.1938 แสดงว่า
ปัญหาการบริหารงานธุรการอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อ
ปรากฏว่า

ปัญหาการบริหารงานธุรการข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานธุรการข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับแผน
พร้อมการรายงานอย่างถาวรหรือจังหวัดส่งไปให้เฝ้าระวังจัดทำเพิ่มเติมทำให้สิ้นเปลือง

วัสดุอุปกรณ์และเวลา ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขออนุญาตสร้างวัด ตั้งวัด ย้ายวัด รวมวัด ยบเลิกวัดและขอพระราชทานวิสุงคามสีมาปฏิบัติงานล่าช้า และ ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ชำรุดใช้การไม่ได้

ปัญหาการบริหารงานธุรการข้อที่เป็นปัญหากลาง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้ รับมอบหมายเป็นมาก เกินไปทำให้ศึกษาธิการอำเภอไม่สามารถปฏิบัติได้รอบคอบได้ทุกงาน ปัญหาเกี่ยวกับกรมศิลปากรไม่ได้อนุญาตมาให้ศึกษาธิการอำเภอควบคุมดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุและศิลปวัตถุ ทำให้เกิดปัญหาการบุกรุกขุดค้น ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกับสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอยังไม่ดี ปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนล่าช้าเพราะ ระยะทางห่างไกล และกันดาร ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอยังไม่ดี ปัญหาเกี่ยวกับระบบเก็บเอกสาร ของสำนักงาน ฯ ยังไม่ดีทำให้ค้นหาลำบาก และปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ดี

ปัญหาการบริหารงานธุรการข้อที่เป็นปัญหาน้อย ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดยังไม่ดี

ปัญหาการบริหารงานธุรการข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ในปี

ตาราง 8 การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ

ข้อที่	ปัญหาทางการเงินการบัญชีและการพัสดุ	$\bar{X}$	S
1	งบประมาณที่จะดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีไปเสียพอ	4.3132	0.7291
2	งบประมาณในการเดินทางไปราชการไม่เพียงพอเท่าที่ควรจริง	4.4819	0.6002
3	การออกปฏิบัติงานร่วมกับพระธรรมทูตไม่มีงบประมาณสนับสนุน	4.4516	0.8132
4	การออกนิเทศติดตามผลโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มีงบประมาณสนับสนุน	4.1988	0.9611
5	งบประมาณค่าวัสดุของสำนักงานไปเสียพอกับวัสดุที่ใช้ในสำนักงาน	3.7891	0.8999
6	การจัดควบคุมพัสดุและทะเบียนพัสดุยังไม่เป็นไปตามระเบียบ	2.7108	1.0272
7	การจัดหาหลักฐานการเงินการบัญชีและการพัสดุของเจ้าหน้าที่ยังไม่ถูกต้อง	2.2469	1.0235
8	การเบิกเงินจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูนและมีขั้นตอนมาก	2.9277	1.0762
9	การสำรวจข้อมูลทางการศึกษาและวัฒนธรรมไม่มีงบประมาณสนับสนุน	4.2349	0.8733
10	การนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียนเบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนซึ่งเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จริง	4.5241	0.6578

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาทางการเงินการบัญชีและการพัสดุ	$\bar{X}$	S
11	ครูสภาไม่จัดสรรค่าวัสดุและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่ ศึกษานิเทศก์อาเภอบุบผิงทำงานในฐานะเจ้าหน้าที่ครูสภา ประจำอาเภอบุบผิงตำแหน่งหนึ่ง	4.6385	0.7560
12	การจัดสรรเงินอุดหนุนพลศึกษาไม่คำนึงถึงขนาดและ ปริมาณงานของอาเภอบุบผิงทำให้ปัญหาในการดำเนินการ	4.0542	1.0045
13	ศึกษานิเทศก์อาเภอบุบผิงหน้าที่ยื่นในการทรวบัญชีเงินของ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอ แต่ ไม่มีอำนาจในการสั่งการ	4.5662	0.6641
14	อำนาจในการเก็บรักษาและการอนุมัติจ่ายเงินบำรุง การศึกษาของศึกษานิเทศก์อาเภอบุบผิงน้อย ทำให้ไป กลองตัวในการปฏิบัติงาน	3.9578	1.0522
15	การขอตั้งงบประมาณของโรงเรียนสังกัดกรมต่าง ๆ ในเขตอาเภอไม่ได้ยื่นความเห็นชอบของศึกษานิเทศก์ อาเภอ ทำให้ไม่ประหยัดและขาดการประสานงาน	4.3795	0.8845
16	ศึกษานิเทศก์อาเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการ จัดซื้อวัสดุของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาใน เขตอาเภอ เพราะกรม ฯ มอบอำนาจให้โรงเรียน โดยตรงแต่ไปใ้มอบอำนาจให้อาเภอ	4.6445	0.7940
	รวมเฉลี่ย	4.0075	0.4716

จากตาราง 8 ค่าเฉลี่ยของปัญหางานการเงินการบัญชีและการพัสดุ เท่ากับ 4.0075 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อปรากฏว่า

ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอไม่มีความสามารถในการตรวจสอบการวัดข้อจัดจ้างของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอเพราะกรมฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรงแต่ไม่ได้มอบอำนาจให้อำเภอ ปัญหาเกี่ยวกับครูสภาไม่จัดสรรค่าวัสดุและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานในฐานะ เจ้าหน้าที่ครูสภาประจำอำเภออีกตำแหน่งหนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอมิหน้าที่ในการตรวจบัญชีเงินของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอแต่ไม่มีความสามารถในการสั่งการ และปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียนเบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนจึงเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง

ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการเดินทางไปราชการไม่เพียงพอเท่าที่ควรจริง ปัญหาเกี่ยวกับการออกปฏิบัติงานร่วมกับพระธรรมทูตไม่มียกงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการขจัดงบประมาณของโรงเรียนสังกัดกรมต่าง ๆ ในเขตอำเภอไม่ได้ผ่านความเห็นชอบของศึกษาธิการอำเภอทำให้ไม่ประหยัดและขาดการประสานงาน ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลทางการศึกษาและวัฒนธรรมไม่มียกงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการออกนิเทศติดตามผลโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มียกงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรเงินอุดหนุนพลศึกษาไม่คำนึงถึงขนาดและปริมาณงานของอำเภอทำให้มีปัญหาในการดำเนินการ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการเก็บรักษาและอนุมัติจ่ายเงินบำรุงการศึกษาของศึกษาธิการอำเภอน้อย ทำให้ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณค่าวัสดุสำนักงานฯ ไม่เพียงพอกับวัสดุที่ใช้ในสำนักงาน

ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ข้อที่เป็นปัญหากลาง
ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกเงินจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางและมีขั้นตอนมาก
และปัญหาเกี่ยวกับการจัดควบคุมพัสดุและทะเบียนพัสดุไป เป็นไปตามระเบียบ

ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ข้อที่เป็นปัญหาน้อย ได้แก่
ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำหลักฐานการเงินการบัญชีและการพัสดุของเจ้าหน้าที่ยังไม่ถูกต้อง

ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ไม่มี

ตาราง 9 การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S
1	จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน	4.1867	0.9945
2	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานขาดความรับผิดชอบ และขาดระเบียบวินัย	2.5963	1.1493
3	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานถูกยืมตัวไปช่วยราชการ พิเศษ หรือไปช่วยราชการที่อื่น	2.4457	1.4750
4	การสอบบรรจุแทนอัตราว่างล่าช้า ทำให้ ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	3.3313	1.3986
5	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานบางคนมีอภิสิทธิ์ ในการทำงานเหนือกว่าคนอื่น	1.9397	1.1319

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	s
6	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานบางคนมีปัญหาทางการเงินทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ	2.8373	1.2225
7	ความขัดแย้งของบุคคลในสำนักงานมีมากทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.9216	1.0444
8	การเลื่อนระดับของศึกษาธิการอำเภอไม่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่นและมีหลักเกณฑ์มาก	3.6988	1.1932
9	การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับความเห็นของนายอำเภอหรือศึกษาธิการจังหวัดเท่านั้น	4.0542	1.1819
10	การกำหนดพื้นความรู้ของเจ้าหน้าที่สำนักงานไว้มากเกินไปทำให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ	3.2771	1.1684
11	หน่วยงานทางการศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารงานหรือกิจกรรมที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอจัดขึ้นเท่าที่ควร	3.3855	1.2243
12	ศึกษาธิการอำเภอไม่มีอำนาจให้เกณฑ์ให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้	4.5602	0.8630

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	s
13	อำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ชัดเจน ขาดกฎหมายรองรับทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.8554	0.4956
	รวมเฉลี่ย	3.3146	0.5362

จากตาราง 9 ค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานบุคคล เท่ากับ 3.3146 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อปรากฏว่า

ปัญหาการบริหารงานบุคคลข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ชัดเจน ขาดกฎหมายรองรับทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอไม่มีอำนาจให้ทุนให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้

ปัญหาการบริหารงานบุคคลข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับความเห็นของนายอำเภอหรือศึกษานิเทศก์จังหวัดเท่านั้น และปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่นและมีหลักเกณฑ์มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ข้อที่เป็นปัญหากลาง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับ
หน่วยงานทางการศึกษาไม่ได้ให้ความร่วมมือในการบริหารงานหรือกิจกรรมที่สำนักงาน
ศึกษาธิการอาเภอจัดขึ้นเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับการสอบบรรจุหน้การว่างล่าช้าทำให้
ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ไว้เท่าเกินไปทำให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่
สำนักงานบางคนมีปัญหาทางการเงินทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ และปัญหาเกี่ยวกับ
เจ้าหน้าที่สำนักงานขาดความรับผิดชอบและขาดระเบียบวินัย

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ข้อที่เป็นปัญหาน้อย ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่
ของสำนักงานถูกยืมตัวไปช่วยราชการพิเศษหรือไปช่วยราชการที่อื่น ปัญหาเกี่ยวกับ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานบางคนมีอภิสิทธิ์ในการทำงานเหนือกว่าคนอื่น และปัญหาเกี่ยวกับ
ความขัดแย้งของบุคคลในสำนักงานมีมากทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ไม่มี

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	ปัญหาทางวิชาการ	$\bar{x}$	S
1	ขาดยานพาหนะในการออกนิเทศและติดตามผล ทางวิชาการ	3.4698	1.3011
2	โรงเรียนต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมทางวิชาการน้อย	3.5060	1.1050
3	ข้อมูลทางการศึกษาบางประการที่ให้โรงเรียน สำรวจไม่ตรงตามความเป็นจริง	3.4638	1.1044

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหางานวิชาการ	$\bar{X}$	S
4	แบบรายงานการติดตามผลและประเมินผลไม่ครอบคลุมเรื่องปฏิบัติงานทั้งหมด	3.6506	0.9398
5	การนิเทศและติดตามผลกระทำได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากระยะทางห่างไกลและกันดาร	3.4096	1.1707
6	สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเก็บข้อมูลและจัดทำสถิติ	3.6385	1.1289
7	ศึกษานิเทศก์อำเภอขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ	3.8012	1.0855
8	รายงานการปฏิบัติราชการของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร	3.9638	0.9654
9	ข้อมูลทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในปีก่อน ๆ ไม่ได้เก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน	2.9879	1.2696
10	ในการออกแนะแนวการศึกษาและอาชีพประจำมีศึกษานิเทศก์อำเภอยังไม่เข้าใจวิธีการแนะแนว	2.7469	1.1635
11	เนื้อหาในการวัดประเมินผลศึกษานิเทศก์อำเภอประจำมียังไม่เหมาะสมที่จะนำความรู้ไปพัฒนางานได้	3.5301	1.0425
12	ศึกษานิเทศก์อำเภอขาดความรู้ทางวิชาการเนื่องจากปีโอกาสเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการน้อย	3.5602	1.1622

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหางานวิชาการ	$\bar{X}$	S
13	ศึกษาศึกษาการอาเภอขาดความรู้ในการวางแผนการวิเคราะห์และวิจัยทางการศึกษาทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.2048	1.2086
	รวมเฉลี่ย	3.4564	0.6733

จากตาราง 10 ค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานวิชาการเท่ากับ 3.4564 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อปรากฏว่า

ปัญหาการบริหารงานวิชาการข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานวิชาการข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับรายงานการปฏิบัติราชการของศึกษาศึกษาการอาเภอไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาศึกษาการอาเภอขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ปัญหาเกี่ยวกับแบบรายงานการติดตามผลและประเมินผลไม่ครอบคลุมเรื่องปฏิบัติงานทั้งหมด ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานศึกษาศึกษาการอาเภอขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเก็บข้อมูลและจัดทำสถิติ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาศึกษาการอาเภอขาดความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากมีโอกาสไปร่วมประชุมอบรมทางวิชาการน้อย และปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาในการวัดประเมินผลของศึกษาศึกษาการอาเภอประจำปียังไม่เหมาะสมที่จะนำความรู้ไปพัฒนางานในหน้าที่ได้

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ข้อที่เป็นปัญหากลาง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางวิชาการน้อย ปัญหาเกี่ยวกับขาดยานพาหนะในการออกนิเทศและติดตามผลทางวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาบางประการที่ให้โรงเรียนสำรวจไปตรงตามความเป็นจริง ปัญหาเกี่ยวกับการออกนิเทศและติดตามผลกระทำได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากระยะทางห่างไกลและกันดาร ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอขาดความรู้ในการวางแผนการวิเคราะห์และวิจัยทางการศึกษาทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในปีก่อน ๆ ไม่ได้เก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน และปัญหาเกี่ยวกับการออกแนะแนวการศึกษาและอาชีพประจำปีศึกษาธิการอำเภอ ยังไม่เข้าใจวิธีการแนะแนว

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ข้อที่เป็นปัญหาน้อย ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ไม่มี

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานอื่น ๆ

ข้อที่	ปัญหานานอื่น ๆ	$\bar{X}$	S
1	ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของศึกษาธิการอำเภอ มีน้อย	3.8072	1.1114
2	ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ	4.1084	1.0031
3	กรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เห็นความสำคัญของงานที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ	4.5060	0.7607
4	ผู้บังคับบัญชา ไม่เห็นความสำคัญของงานตามโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ	4.1265	0.9461

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหางานอื่น ๆ	$\bar{x}$	s
5	ศึกษาการอาเภอไม่ได้รับความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.8253	1.1062
6	ศึกษาการอาเภอขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานเนื่องจากสวัสดิการต่าง ๆ น้อย	4.1265	0.9417
7	ศึกษาการอาเภอที่ความรู้ความสามารถและความ ถึกเริ่มที่จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นับกับบัญชา เท่าที่ควร	3.7771	1.0113
8	ผู้นับกับบัญชาระดับจังหวัด เขตและกระทรวงไม่สนใจ ออกตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของศึกษาการอาเภอ เท่าที่ควร	3.7108	1.0272
9	งานในหน้าที่ไม่มีลักษณะท้าทายความสามารถทำให้ ศึกษาการอาเภอขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.5963	1.1387
10	ศึกษาการอาเภอมีความรู้สึกว่าการแต่งตั้งของคนคอย เกียติและศักดิ์ศรี เบื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าส่วน ราชการอื่นในอาเภอ	3.6204	1.2385
11	งานตามโครงการพิเศษบางอย่างมีหลายหน่วยงาน รับผิดชอบ เช่นงานลูกเสือชาวบ้าน ทำให้เกิดปัญหา ในการประสานงาน	4.0421	1.0051
	รวมเฉลี่ย	3.9315	0.7170

จากการวาง 11 ค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ เท่ากับ 3.9315 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาปัญหาคือเป็นรายชื่อปรากฏว่า

ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ ข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการไม่เห็นความสำคัญของงานที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการต่าง ๆ มีน้อย ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของงานตามโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับงานตามโครงการพิเศษบางอย่างมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ เช่นงานดูแลชาวบ้านทำให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของศึกษาธิการอำเภอน้อย ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอที่มีความรู้ความสามารถและความกตริเริ่มที่ดีไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด เขตและกระทรวงไม่สนใจออกตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอมีความรู้ดีกว่าตำแหน่งของตนเคยเกียรติและศักดิ์ศรีเมื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าส่วนราชการอื่นในอำเภอ และปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ไม่มีลักษณะท้าทายความสามารถทำให้ศึกษาธิการอำเภอขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหามากปานกลาง ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาน้อย ไม่มี

ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ไม่มี

ตาราง 12 ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอที่อยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับที่	ชื่อปัญหา	$\bar{x}$	s
1	อำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ชัดเจน ขาดกฎหมายรองรับทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.8554	0.4956
2	ศึกษานิเทศก์อำเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอเพราะกรมฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรง แต่ไม่ได้มอบอำนาจให้อำเภอ	4.6445	0.7940
3	ครูสุภาพไม่รับผิดชอบว่าวัสดุและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ครูสุภาพประจำอำเภออีกตำแหน่งหนึ่ง	4.6385	0.7560
4	ศึกษานิเทศก์อำเภอมีหน้าที่ในการตรวจบัญชีเงินโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอ แต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการ	4.5662	0.6641
5	ศึกษานิเทศก์อำเภอไม่มีอำนาจให้ครูให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้	4.5602	0.3630
6	การนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียนเบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนหนึ่งเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง	4.5241	0.6578

ตาราง 13 ผลรวมการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ
แต่ละตำบล

ปัญหา	$\bar{X}$	S	อันดับปัญหา
ปัญหาการบริหารงานธุรการ	3.1938	0.6553	5
ปัญหาการบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ	4.0075	0.4716	1
ปัญหาการบริหารงานบุคคล	3.3146	0.5362	4
ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	3.4564	0.6733	3
ปัญหาการบริหารงานอื่น ๆ	3.9315	0.7170	2
รวมเฉลี่ย	3.5956	0.6106	

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคตะวันออกเฉลี่ยเหนือทุกตำบล เท่ากับ 3.5956 แสดงว่ามีปัญหาการบริหารงานมาก เพื่อพิจารณาปัญหาด้านต่าง ๆ เป็นรายการปรากฏว่า

ตำบลที่มีปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาด้านการเงินการบัญชีและการพัสดุ และปัญหาด้านการบริหารงานอื่น ๆ

ตำบลที่มีปัญหาลดลง ได้แก่ ปัญหาด้านงานวิชาการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล และปัญหาด้านงานธุรการ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอตามประสบการณ์

ตาราง 14 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามประสบการณ์

ปัญหา	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
การบริหารงานธุรการ	3.15	0.70	3.25	0.53	3.16	0.74
การบริหารงานการเงิน ฯ	3.96	0.48	4.31	0.46	4.02	0.47
การบริหารงานบุคคล	3.31	0.48	3.27	0.48	3.36	0.54
การบริหารงานวิชาการ	3.39	0.64	3.51	0.68	3.44	0.69
การบริหารงานอื่น ๆ	3.88	0.74	3.91	0.65	3.96	0.76
รวมเฉลี่ย	3.54		3.65		3.59	

จากตาราง 14 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้านปรากฏว่า

ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีและเกิน 10 ปีขึ้นไป มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านอื่นอีก 4 ด้าน ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีปัญหาค่ะแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกัน คือ

1. ด้านที่มีปัญหามาก ได้แก่ การบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ และการบริหารงานอื่น ๆ

2. ด้านที่มีปัญหาลดลง ได้แก่ การบริหารงานบุคคล และการบริหารธุรการ

เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามประสบการณ์
วิเคราะห์เป็นส่วนรวบโดยใช้ $F - test$ ดังปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	355.9903	177.9952	0.171
ภายในกลุ่ม	163	169529.6172	1040.0580	
รวม	165	169885.6075		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อาเภอที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี, และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า นิเทศก์อาเภอที่มี
ประสบการณ์แตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานพอ ๆ กัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
ที่ว่า นิเทศก์อาเภอที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามวุฒิ

ตาราง 16 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามวุฒิ

ปัญหา	วุฒิ					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
การบริหารงานธุรการ	3.09	0.70	3.20	0.66	3.24	0.47
การบริหารงานการเงิน ๗	3.98	0.40	4.02	0.48	3.90	0.53
การบริหารงานบุคคล	3.17	0.50	3.35	0.53	3.23	0.61
การบริหารงานวิชาการ	3.32	0.65	3.48	0.68	3.49	0.63
การบริหารงานอื่น ๆ	3.79	0.80	3.96	0.71	3.94	0.54
รวมเฉลี่ย	3.47		3.60		3.56	

จากตาราง 16 แสดงว่า คศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ส่วนคศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้าน ปรากฏว่า คศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกัน คือ

1. ด้านที่มีปัญหามาก ได้แก่ การบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ และการบริหารงานอื่น ๆ
2. ด้านที่มีปัญหปานกลาง ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานธุรการ

เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
วิเคราะห์เป็นส่วนรวม โดยใช้ $F - test$ ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1592.3471	796.1733	0.771
ภายในกลุ่ม	163	168291.3477	1032.4622	
รวม	165	169883.6875		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์
อาเภอที่มีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์อาเภอที่มีวุฒิแตกต่างกันมีปัญหาใน
การบริหารงานพอ ๆ กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า ศึกษานิเทศก์อาเภอที่มีวุฒิ
แตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามขนาดอำเภอ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามขนาดอำเภอ

ปัญหา	ขนาดอำเภอ					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
การบริหารงานธุรการ	3.11	0.65	3.27	0.61	3.10	0.90
การบริหารงานการเงิน ๗	3.94	0.47	4.06	0.46	3.97	0.50
การบริหารงานบุคคล	3.33	0.53	3.31	0.52	3.17	0.63
การบริหารงานวิชาการ	3.39	0.66	3.52	0.67	3.35	0.67
การบริหารงานอื่น ๆ	4.02	0.67	3.89	0.70	3.57	0.95
รวมเฉลี่ย	3.56		3.61		3.43	

จากตาราง 18 แสดงว่า กศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอขนาดกลาง และอำเภอขนาดเล็กมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้าน ปรากฏว่า กศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอขนาดกลาง มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอขนาดเล็ก และอำเภอขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านอื่นอีก 4 ด้าน กศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดอำเภอที่แตกต่างกัน มีปัญหาแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกัน คือ

1. ด้านที่มีปัญหามาก ได้แก่ การบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ และการบริหารงานอื่น ๆ
2. ด้านที่มีปัญหามานกลาง ได้แก่ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานธุรการ

เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ วิเคราะห์เป็นส่วนรวมโดยใช้ $F - test$ ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1494 9 175	747.4587	0.724
ภายในกลุ่ม	163	168390 3398	1033 0693	
รวม	165	169885.2500		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์ตามอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอาเภอที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานพอ ๆ กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า ศึกษานิเทศก์ตามอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในอาเภอที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอกาตวันออกเฉียงเหนือว่าอยู่ในระดับใด และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอกาตวันออกเฉียงเหนือ จาแนกตามประสบการณ์ วุฒิ และขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ กิจการอาเภอกาตวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 188 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งตามลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวนร้อยละ 80 ของขนาดอาเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอ

มีคำถามจำนวน 65 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) มีตัวเลือก 5 อันดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยส่งแบบสอบถามไปยังกิจการอาเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ จำนวน 188 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.29 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ได้ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบและแนบแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาแบ่งกลุ่มตามตัวแปร คือ ประสิทธิภาพ วุฒิ และขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบความแตกต่างของปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อาเภอ จากแบบสอบถาม ประสิทธิภาพ วุฒิ และขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้ F - test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อาเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า
 - 1.1 ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อาเภอโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้านปรากฏว่า
 - 1.1.1 ปัญหาด้านการเงินการบัญชีและการพัสดุ อยู่ในระดับมาก
 - 1.1.2 ปัญหาด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก
 - 1.1.3 ปัญหาด้านงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.1.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.1.5 ปัญหาด้านธุรการอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.2 การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อาเภอที่เป็นปัญหามากที่สุด ตามลำดับเป็นรายชื่อได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับ
 - 1.2.1 อานาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อาเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ชัดเจน ขาดกฎหมายรองรับทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

- 1.2.2 ศึกษาธิการอำเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอ เพราะกรม ฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรงแต่ไม่มอบอำนาจให้อำเภอ
- 1.2.3 กุรุษสภาไม่จัดสรรค่าวัสดุและค่าตอบแทนได้ ทั้ง ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอ ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ที่คุรุสภาประจำอำเภอ อีกตำแหน่งหนึ่ง
- 1.2.4 ศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่ในการตรวจบัญชีเงินโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอแต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการ
- 1.2.5 ศึกษาธิการอำเภอไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ทำให้ไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้
- 1.2.6 การนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียน เบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนซึ่งเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิแตกต่างกัน คือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และวุฒิตั้งกว่าปริญญาตรี ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ คือ อำเภอขนาดเล็ก อำเภอขนาดกลาง และอำเภอขนาดใหญ่ ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ได้ข้อเท็จจริงที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1 การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยส่วนรวม ทุกด้านเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2512 : 172) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอขาดอำนาจในการบริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และประสบปัญหาการบริหารการศึกษาพร้อมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น กอ สวัสดิ์พาณิชย์ (กอ สวัสดิ์พาณิชย์ 2522 : 21) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอขาดประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากยังไม่มีภารกิจชัดเจน เขตที่แน่นอนชัดเจนแต่มีงานที่จะต้องทำมาก ปัญหาในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอก็ยังไม่ได้รับการกำหนดแนวทาง (Direction) ในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดรูปแบบการบริหารของสำนักงานไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ชาติวัชรากาลัง ชาติวิเศษอุปถัมภ์ และชาติกาดังใจ และผลการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 18) พบว่า กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ชี้แจง แนะนำ และไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์อำเภอให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้สถานศึกษาทราบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีบทบาทเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในด้านใดบ้าง และมากน้อยแค่ไหนในฐานะตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการ การประสานงานก็ควรทำตั้งแต่ระดับกระทรวงไปจนถึงระดับจังหวัดและอำเภอ เพราะที่เป็นอยู่ต่างกรมต่างขา แตกต่างกันออกไป มิได้เป็นการบริหารในรูปกระทรวงสร้างความยากลำบากในการประสานงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นอย่างยิ่ง

เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้านปรากฏว่า

1.1 ปัญหาที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านการเงินการบัญชีและการพัสดุ และปัญหาด้านการบริหารงานอื่น ๆ

1.2 ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาด้านงานวิชาการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล และปัญหาด้านงานธุรการ

2. การบริหารงานของกิจการอาเภอกาตวันออกเฉียงเหนือ ข้อที่วัคว่า เป็นปัญหามากที่สุด และเป็นปัญหามากของแต่ละด้าน มีดังนี้

2.1 การบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ

2.1.1 ข้อที่วัคว่าเป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการ อาเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการใช้จ่ายจ้กวางของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาใน เขตอาเภอเพราะกรม ฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรงแต่ไม่ได้มอบอำนาจให้อำเภอ ปัญหาเกี่ยวกับครูสภาไม่วัคสรรกว่าวัคสุดและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่ศึกษาธิการอาเภอปฏิบัติ งานในฐานะเจ้าหน้าที่ครูสภาประจำอาเภออีกตำแหน่งหนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับกิจการอาเภอ ปีหน้าทีในการตรวจบัญชีเงินโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอแต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการ และปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียนเบิกได้เฉพาะ ค่าตอบแทนซึ่งเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง

2.1.2 ข้อที่วัคว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการเดินทางไปราชการไม่เพียงพอเท่าที่จ่ายจริง ปัญหาเกี่ยวกับการออกปฏิบัติงานร่วมกับพระธรรมทูตไม่มืงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการขอตั้งงบประมาณของโรงเรียน สังกัดกรมต่าง ๆ ในเขตอาเภอไม่ได้ผ่านความเห็นชอบของศึกษาธิการอาเภอหาได้ไม่ ประหยัดและขาดการประสานงาน ปัญหาเกี่ยวกับ งบประมาณที่จะดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการประจำปีไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลทางการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรมไม่มืงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการออกนิเทศติดตามผลโรงเรียนมัธยม ศึกษาไม่มืงบประมาณสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการวัคสรรเงินอุดหนุนพลศึกษาไปคานึงถึง ขนาดและปริมาณงานของอาเภอหาให้มีปัญหาในการดำเนินการ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการ เก็บรักษาและอนุมัติจ่ายเงินมาุงการศึกษาของศึกษาธิการอาเภอปีน้อยหาได้ไม่ตลอด ทั่วในการปฏิบัติงาน และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณค่าวัคสุดสำนักงานไม่เพียงพอกับวัคสุด ที่ใช้ในสำนักงาน

2.1.3 การบริหารงานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ข้อที่วัคว่าเป็น ปัญหามากที่สุดและเป็นปัญหามาก อาจสรุปได้ว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ กิจการอาเภอ และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ (สวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ 2525 : 144-145) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเนื่องจากระบบบริหารการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการขาดเอกภาพ และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอ และผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 61) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ก่อเปิดโอกาส ให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคคัดค้านใจความงานต่าง ๆ ด้วยตนเองไม่มากเท่า

2.2 การบริหารงานอื่น ๆ

2.2.1 ข้อที่วัดว่าเป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

2.2.2 ข้อที่วัดว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกรมต่าง ๆ

ของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เห็นความสำคัญของงานที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของงานตามโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการต่าง ๆ มีน้อย ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ปัญหาเกี่ยวกับงานตามโครงการพิเศษบางอย่างมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ เช่น งานลูกเสือชาวบ้านทำให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของศึกษาธิการอำเภอน้อย ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอที่มีความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มที่ดีไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด เขต กระทรวง ไม่สนใจออกตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของตนคอยเกียติและกักตุน เมื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าส่วนราชการอื่น และปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ไม่มีลักษณะท้าทายความสามารถทำให้ศึกษาธิการอำเภอขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2.3 การบริหารงานอื่น ๆ ข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามาก อาจสรุปได้ว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน และปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 16) ที่พบว่า ระบบการบริหารงานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการขาดเอกภาพ งานซ้ำซ้อนกัน หน่วยงานทางการศึกษาแม้จะอยู่ในสังกัดกระทรวงเดียวกันแต่การบริหารงานยังไม่ประสานกันเท่าที่ควร และผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 23-24) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความรู้สึกว่าตนสูญเสียอำนาจทำให้ขาดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

2.3.2 ข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับรายงานการปฏิบัติราชการของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ปัญหาเกี่ยวกับแบบรายงานการติดตามผลและประเมินผลไม่ครอบคลุมเรื่องที่เป็นปฏิบัติงานทั้งหมด ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเก็บข้อมูลและจัดทำสถิติ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอขาดความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากมีโอกาสดูไปร่วมประชุมอบรมทางวิชาการน้อย และปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาในการจัดประชุมอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอประจำปียังไม่เหมาะสมที่จะนำความรู้ไปพัฒนางานในหน้าที่ได้

2.3.3 การบริหารงานวิชาการข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามาก อาจสรุปได้ว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลของผู้บังคับบัญชา ปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอขาดความรู้ทางวิชาการ และปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งศักดิ์ บ่องกงลาด (รุ่งศักดิ์ บ่องกงลาด 2519 : 42-43) ที่พบว่า สมรรถภาพทางความรู้ทางวิชาการของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะ

เดิมศึกษาศึกษาการอาเภอปฏิบัติงานกันมุกดากมากกว่าคั่นอื่น ถร้นมาปฏิบัติงานวิชาการ
มึงไม่ถนัถจิงหาความเชื่อนันปึงศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีวุฒิต่ำค้วยแล้ว ยิงมีความรู้สีกว่า
ตนมีปมค้อยกว่าผู้อื่น และผลการวิจัยของสวัสค์ แก้วสมบุญ (สวัสค์ แก้วสมบุญ
2525 : 145) ที่พบว่า สำนักงานศึกษาศึกษาการอาเภอชาคมุกดากปฏิบัติงานวิชาการ
และบทบาททางวิชาการของศึกษาศึกษาการอาเภอไม่ชัดเจน

2.4 การบริหารงานมุกดล

2.4.1 ข้อที่จิกว่าเป็นปัญหามากที่สุด ไค่แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจ
หน้าที่ของศึกษาศึกษาการอาเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไปชัดเจนชาคคณหมายรองรับ
หาให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาเกี่ยวกับศึกษาศึกษาการอาเภอไม่มีอำนาจให้คูน
ให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา หาให้ไปสามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้

2.4.2 ข้อที่จิกว่าเป็นปัญหามาก ไค่แก่ ปัญหาเกี่ยวกับจำนวน
เจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาศึกษาการอาเภอไม่สมคูลย์กับปริมาณงาน ปัญหาเกี่ยวกับการ
พิจารณาความคิกความชอบของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับความเห็นของนายอาเภอหรือศึกษาศึกษาการ
จังหวัดเท่านั้น และปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของศึกษาศึกษาการอาเภอไม่เท่าเทียม
กับข้าราชการอื่นและมีหลัก เกณฑ์มาก

2.4.3 การบริหารงานมุกดลข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดและเป็นปัญหามาก
อาจสรุปไค่ว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของศึกษาศึกษาการอาเภอในการปกครองยัง-
กับมีปัญหาราชการในสถานศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานศึกษาศึกษาการอาเภอชาคคณ
มุกดาก และปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตาแหน่งศึกษาศึกษาการอาเภอ มึงสอดค้อง
กับผลการวิจัยของกัลยา รัตนบรรพต (กัลยา รัตนบรรพต 2512 . 172) ที่พบว่า
ศึกษาศึกษาการอาเภอชาคคณอาจในการบริหารงานได้เป็นไปตามหน้าที่และประสมปัญหา
การประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เป็นสาเหตุให้ศึกษาศึกษาการอาเภอไม่แก้ไขบทบาท
ของตนเอง ผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาคณะชาติ (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาคณะชาติ 2520 : 24) ที่พบว่า ระบบบริหารการศึกษาไม่ควร
มีหน่วยงานหลายหน่วยเป็นผู้จิกแต่ควรเป็นระบบที่มีเอกภาพเพื่อจะลดความซ้ำซ้อนและ

ปัญหาการประสานงาน และผลการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 15) ที่พบว่า สำนักงานศึกษาธิการ อาเภอขามเฒ่าในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ความเข้าใจในงานและระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ

2.5 การบริหารงานธุรการ

2.5.1 ข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามากที่สุด ไม่มี

2.5.2 ข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับแบบฟอร์ม การรายงานบางอย่าง กรมหรือจังหวัดส่งได้ไม่สอดคล้องจัดทำเพิ่มเติมทำให้ล้มเปื่องวัสดุ อุปกรณ์และเวลา ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขออนุญาตสร้างวัด ตั้งวัด ย้ายวัด รวมวัด ยุบเลิกวัดและขอพระราชทานวิสุงคามสีมาปฏิบัติงานอาชา และปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ในส่วนงานไปเพียงพอและอยู่ในสภาพที่ชำรุดใช้การไม่ได้

2.5.3 ปัญหางานธุรการข้อที่จัดว่าเป็นปัญหามาก อาจสรุปได้ว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานและปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในส่วนงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญา รัตนบรรพต (กัญญา รัตนบรรพต 2512 : 162) ที่พบว่า ศึกษาธิการอาเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาขาดอุปกรณ์เครื่องใช้ในส่วนงานอยู่ในอันดับหนึ่ง และมีปัญหาการประสานงานอยู่ในอันดับสาม

3. การบริหารงานของศึกษาธิการอาเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด จำนวน 6 ข้อ อาจสรุปได้ 2 ประการ คือ

3.1 ปัญหาพบพานานาจนหน้าที่จะความรับผิดชอบ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการอาเภอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ชัดเจน ขาดกฎหมายรองรับ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอาเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอเพราะกรม ฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรงแต่ไม่ได้มอบอำนาจให้อาเภอ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษาธิการอาเภอมีหน้าที่ในการตรวจบัญชีเงินโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอาเภอ

แต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการ และปัญหาเกี่ยวกับกิตติการอาเภอไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบสถานศึกษาได้ ซึ่งตรงกับทศกถาของ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 50) ที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานขององค์การ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารนั้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจนหรืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ใกล้ชิดส่วนสคัญด้วยกัน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ กล่าวถึงปัญหาการบริหารการศึกษาไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2525 : 5) การที่อำนาจการบริหารการศึกษาอยู่ในส่วนกลางมีผลทำให้การบริหารงานล่าช้า หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา มีหลายหน่วยงานและหลายสังกัดทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น ตลอดจนในแต่ละ ระดับการศึกษาและประเภทการศึกษาไม่มีการกำหนดและแบ่งขอบเขตความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนและเหลื่อมล้ำในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน และยังไปก่อให้เกิดให้ผู้รับผิดชอบต่อการควบคุมดูแล เปิดโอกาสให้มีการบิดเบือนความรับผิดชอบซึ่งกันและกันได้ง่าย

3.2 ปัญหาขบประมาณไม่เพียงพอ ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับครูสภาไปจัดสรรค่าวัสดุและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่กิตติการอาเภอปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ครูสภาประจำอำเภออีกตำแหน่งหนึ่ง และปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียนเบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนซึ่งเบิกได้ใบเท่ากับค่าใช้จ่ายจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 15) ที่พบว่า สำนักงานกิตติการอาเภอขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ กระทรวงศึกษาธิการควรจะได้หาความตกลงกับกรมต่าง ๆ ที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กิตติการอาเภอปฏิบัติ วัตถุประสงค์งบประมาณให้เพียงพอตามความจำเป็น

4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษานิการอำเภอภาคตะวันออก
 เจียงเหนือ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์
 5 - 10 ปี และประสบการณ์เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป ปรากฏว่า มีปัญหาในการบริหารงาน
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่าในการแต่งตั้งศึกษานิการ
 อำเภอ นั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่มีประสบการณ์ใน
 ตำแหน่งศึกษานิการอำเภอ ถือเป็นศึกษานิการอำเภอในอำเภอขนาดเล็กไปดำรงตำแหน่ง
 ในอำเภอขนาดกลางหรืออำเภอขนาดใหญ่ ส่วนผู้ที่เพิ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 กิจการอำเภอจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในอำเภอขนาดเล็กหรือกิ่งอำเภอ เพื่อให้มี
 ประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิการอำเภอเสียก่อน จึงจะพิจารณาแต่งตั้งให้ไปดำรง
 ตำแหน่งในอำเภอขนาดกลางหรืออำเภอขนาดใหญ่ในโอกาสต่อไป (เสมอ นาคพงศ์
 2520 : 4-5) ทั้งนี้เพราะอำเภอขนาดกลางและอำเภอขนาดใหญ่ย่อมมีลักษณะการ
 บริหารงานที่ซับซ้อนกว่าอำเภอขนาดเล็กหรือกิ่งอำเภอ (สุจินต์ แย้มแพ 2521
 : 23) ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ ดังที่
 เจริญผล สุวรรณโชติ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2519 : 10) กล่าวว่า ประสบการณ์
 ทำให้กับบริหารการศึกษาสามารถคาดการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ นักบริหารการศึกษา
 ที่มีประสบการณ์ไม่เพียงพออาจจะทำให้การบริหารงานผิดพลาดได้ง่ายหรือไม่สามารถ
 แก้ปัญหาให้ลุกล่วงไปได้โดยเฉพาะปัญหาที่ซับซ้อนหรือปัญหาเฉพาะหน้า และอีกประการ
 หนึ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526
 : 2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษานิการอำเภอไว้ว่า
 จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิการอำเภอ หรือเป็นข้าราชการสังกัด
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและดำรงตำแหน่งระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 ซึ่งหลัก เกณฑ์ดังกล่าวสามารถเลือกสรรผู้ที่จะ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิการอำเภอ
 โดยจะต้องมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษามาก่อนแล้ว ดังนั้น กิจการอำเภอ
 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจึงมีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลการวิจัยของบุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ (บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ 2525 : 41) ที่พบว่า

ศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีประสพการณมากกับศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีประสพการณน้อย มีความเป็น
 ฐานแบบประชาธิปไตยไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด
 (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 46) ที่พบว่า ศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีประสพการณ
 ตั้งแต่ 5 ปีลงมา กับศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีประสพการณตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีสมรรถภาพ
 ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศึกษาศึกษาการอาเภอภาคตะวันออก
 เนียงเหนือ ที่มีวุฒิแตกต่างกัน คือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และวุฒิตั้งกว่า
 ปริญญาตรี ปรากฏว่า มีปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจะเป็นผู้ที่มิอาจบริหารการ
 มากและปีประสพการณมากเพราะได้เข้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่งมาจาก เสนีย์พนักงาน
 และผู้ช่วยศึกษาศึกษาการอาเภอตามลำดับ (ชาเลื่อง วุฒิจันทร์ 2515 : 34-37)
 แม้จะมีวุฒิต่ำแต่ก็ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ศึกษาศึกษาการอาเภอ
 จากการจัดประชุมอบรมศึกษาศึกษาการอาเภอซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาศึกษาการมอบหมาย
 ให้สำนักงานศึกษาศึกษาการเขตวัดให้มีการประชุมอบรมทุก 2 ปี (สำนักงานปลัดกระทรวง
 กิจการศึกษาศึกษาการ 2520 : 2) ได้รับความรู้จากการประชุมศึกษาศึกษาการอาเภอประจำเดือน
 ซึ่งศึกษาศึกษาการจังหวัดวัดวัดให้มีการประชุมทุกเดือน (สำนักงานศึกษาศึกษาการจังหวัดอุบลราชธานี
 2526 : 18) และได้รับความรู้จากการบริหารงานโดยศึกษาวัดเอกสารซึ่งกรมต่าง ๆ
 ของกระทรวงศึกษาศึกษาการวัดส่งให้หรือศึกษากันกว่าด้วยตนเอง ประกอบกับการบริหารงาน
 ของศึกษาศึกษาการอาเภอมีกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นแนวปฏิบัติอยู่แล้ว
 จึงทำให้ศึกษาศึกษาการอาเภอที่มีวุฒิแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของประเสริฐ ขาวงษ์ (ประเสริฐ ขาวงษ์ 2524 : 84)
 ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิ แตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัย
 ของรุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาด 2519 : 46) ที่พบว่า ศึกษาศึกษาการ
 อาเภอที่มีวุฒิแตกต่างกันมีสมรรถภาพในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอดำเนินการตามขนาดอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ คือ อาเภอดำเนินการขนาดเล็ก อาเภอดำเนินการกลาง และอาเภอดำเนินการใหญ่ ปรากฏว่า ปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในอาเภอขนาดเล็กและอาเภอดำเนินการใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อาเภอในอาเภอดำเนินการขนาดเล็กมาก่อนแล้ว จึงสามารถไขประสบการณ์แก่ ปัญหาในการบริหารงานได้ (สเปน นาคพงศ์ 2520 : 4-5) ส่วนผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในอาเภอดำเนินการเล็ก ก็จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาในตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อาเภอ หรือเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและดำรงตำแหน่งระดับ 4 ขาแล้วไปน้อยกว่า 2 ปี (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2526 : 2) ทำให้กิจการอาเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดอาเภอที่แตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสภามงษ์ กิริเขต (สภามงษ์ กิริเขต 2523 : 38-39) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ปัญหาการบริหารงานตามกระบวนการบริหารทั้งเจ็ดขันไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของมนตรี เทพสิทธิ (มนตรี เทพสิทธิ 2524 : 58) ที่พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาลมีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของชัยพงษ์ สุวรรณรักษ์ (ชัยพงษ์ สุวรรณรักษ์ 2526 : 54) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต้องการความช่วยเหลือจากผู้นิเทศไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอภาคตะวันออกเฉียง ประสบปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนขาดกฎหมายรองรับ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับขาดการติดตามผลของผู้นับถือนักศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอขาดความรู้ทางวิชาการ และปัญหาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหาร การศึกษา

1.1 กระทรวงศึกษานิเทศก์ควร กำหนดอำนาจหน้าที่และแนวทางการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอพร้อมทั้งปรับปรุงสายงานและสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับอำเภอให้ชัดเจน โดยยึดหลักเอกภาพในการบริหาร เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นตัวแทนของ กระทรวงศึกษานิเทศก์อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอประสบปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจนขาดกฎหมายรองรับ

1.2 ควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร การศึกษาของกระทรวงศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอ โดยกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษานิเทศก์มอบอำนาจและกระจายอำนาจในการบริหาร ไปให้หน่วยงานระดับอำเภอโดยไม่ลบล้างกันอย่างที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอประสบปัญหาการ ประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาในเขตอำเภอ เนื่องจากกรมต่าง ๆ ไม่มอบอำนาจและกระจายอำนาจเท่าที่ควร

1.3 การจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอควร พิจารณาได้เพียงพอทั้งงานซึ่งศึกษานิเทศก์อำเภอมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบงานหลาย กรมกองในฐานะตัวแทนของกระทรวงศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยพบว่า งบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอ ทำให้มีปัญหาในการดำเนินงาน

1.4 กระทรวงศึกษาธิการควรจัดให้มีการออกตรวจราชการในระดับอำเภออย่างทั่วถึงและจริงจัง เพื่อติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภออย่างมีระบบ อันจะทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานกับทั้งเป็นการบำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการอำเภอประสบปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

1.5 ในการประชุมอบรมศึกษาธิการอำเภอประจำปีควรจัดให้ศึกษาธิการอำเภอที่อยู่คนละเขตการศึกษาหรืออยู่คนละภาคได้ประชุมร่วมกัน เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนทราบปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันและควรจัดเนื้อหาของหลักสูตรอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำความรู้จากการประชุมอบรมไปใช้ในการบริหารงานได้ ทั้งนี้ เพราะ ผลการวิจัยพบว่าศึกษาธิการอำเภอประสบปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

1.6 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดส่งเอกสารทางวิชาการหรือจัดประชุมอบรมทางวิชาการให้แก่ศึกษาธิการอำเภอให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาธิการอำเภอจะได้พัฒนาความรู้ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูในอำเภอ และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานอีกด้วย ทั้งนี้ เพราะ ผลการวิจัยพบว่าศึกษาธิการอำเภอยังขาดความรู้ทางวิชาการ

1.7 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรอัตราเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละอำเภอ และควรจัดสรรอัตรานักวิชาการศึกษาประจำอำเภอ เพื่อช่วยเหลือศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล จัดทำสถิติและการวางแผนพัฒนาการศึกษาของอำเภอ ทั้งนี้ เพราะ ผลการวิจัยพบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและขาดแคลนบุคลากรในการเก็บข้อมูลและจัดทำสถิติทาง การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ควรศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอทั่วประเทศเพื่อทราบปัญหาการบริหารงานให้ชัดเจนและกว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 มงคลการพิมพ์ 2516, 370 หน้า
- กอ สวัสดิ์พาณิชย์ นโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์จุรินทร์ไทย 2522, 82 หน้า
- กัลยา รัตนบรรพต บทบาทของศึกษาธิการอำเภอ วิทยานิพนธ์ ก.ม. รุจีลงกรณ-มหาวิทยาลัย 2512, 173 หน้า อัดสำเนา
- การศึกษา 9, เขต สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ 2525, 5 หน้า อัดสำเนา
- กิตติมา ปรีดีคิลก ทฤษฎีบริหารองค์การ 2524, 339 หน้า อัดสำเนา
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานการวิจัยเรื่องความกดดันเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวางแผนปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 2520, 245 หน้า
- จุลสารการศึกษา ตุลาคม - พฤศจิกายน 2525, 8 หน้า
- เจริญผล สุวรรณโชติ ทฤษฎีการบริหาร แพรวพิทยา 2519, 175 หน้า
- เฉลิม เข้มขอย งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 100 หน้า อัดสำเนา
- ชัยพงษ์ สุวรรณรักษ์ ความต้องการความช่วยเหลือของผู้บริหารและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจากศูนย์ทดสอบสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 84 หน้า อัดสำเนา
- ชาญชัย ลิวศิริวงษ์ หลักการองค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยรามกาแหง 2522, 121 หน้า
- ชาเลื่อง วุฒิจันทร์ งานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ สื่อการก้า 2515, 37 หน้า

- เชื้อ สาริมาณ หลักสูตรศึกษา โรงพิมพ์กรรสุภา 2507, 150 หน้า
- ทิพวรรณ บุญช่วย "สภาพการศึกษาของไทยในปี พ.ศ.2520 - 2522" วารสารการศึกษาแห่งชาติ 5 : 16 - 21 มิถุนายน - กรกฎาคม 2524
- นายรัฐมนตรี, สำนัก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย 2524, 433 หน้า
- นิยม รัฐอมฤต และ วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ การปกครองส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2520, 281 หน้า
- นิสิตปริญญาโทบริหารการศึกษานิติ 1 (2523) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร หน้าปัดทางการศึกษา 2524, 115 หน้า อักสำเนา
- บรรจง ชูสกุลชาติ "สัมภาษณ์" กรุ๊ปปริทัศน์ 6 : 10 - 19 พฤษภาคม 2524
- บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่ ความเป็นผู้นำตามแบบประชาธิปไตยของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 8 ตามทัศนะของนายอำเภอและครูใหญ่ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 59 หน้า
- ประจวบ กาบุญรัตน์ งานศึกษานิเทศก์ 2525, 8 หน้า อักสำเนา
- ประสิทธิ์ แดงรม การปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดที่จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับจังหวัดที่ยังไม่ได้จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคเหนือ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2524, 192 หน้า อักสำเนา
- ประเสริฐ ช่างชัย ปัญหาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 112 หน้า อักสำเนา
- ปลัดกระทรวงการศึกษานิเทศก์, สำนักงาน กองแผนงาน การจัดตั้งจังหวัดและอำเภอเพื่อการบริหารการศึกษา 2526, 151 หน้า อักสำเนา
- กองการเจ้าหน้าที่ โครงการประชุมอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอ 2520, 4 หน้า อักสำเนา

- _____ กองการเจ้าหน้าที่ งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์และ
ศึกษานิเทศก์อำเภอ 2520, 275 หน้า อักสาเนา
- _____ กองการเจ้าหน้าที่ งานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์อำเภอ โรงพิมพ์การศาสนา
2519, 22 หน้า
- _____ กองการเจ้าหน้าที่ บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอ 2525, 34 หน้า อักสาเนา
- _____ กองการเจ้าหน้าที่ ประกาศ อ.ก.ก. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์
เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ (นักบริหารการศึกษา 5) และศึกษานิเทศก์อำเภอ
(นักบริหารการศึกษา 6) ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2526, 6 หน้า อักสาเนา
- _____ กองแผนงาน แผนพัฒนาการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 5 (พ.ศ.2525-
2529) โรงพิมพ์การพิมพ์ 2526, 132 หน้า
- _____ กองการเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529)
2525, 87 หน้า อักสาเนา
- _____ กองแผนงาน สรุปผลงานของกระทรวงศึกษานิเทศก์ (ตุลาคม 2521 - พฤษภาคม
2522) โรงพิมพ์จุรินทร์ไทย 2522, 106 หน้า
- _____ ผู้สสค. สัตยมาณะ การบริหารรัฐกิจ พิมพ์ครั้งที่ 3 มงคลการพิมพ์ 2517 170 หน้า
- _____ พันสี หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2513,
272 หน้า
- _____ พรณี ประเสริฐพงษ์ และ กาญจนาท เรื่องรวิตปกรณ การบริหารงานสำนักงาน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522, 259 หน้า
- _____ วิทยุ สาธร หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า
- _____ มนต์วี เทพสิทธิ์ ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของ
ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524,
88 หน้า อักสาเนา

- บุญ วงศ์นารี "การคัดเลือกนักบริหารและความอยู่รอดขององค์กร" รวมบทความทางบริหารการศึกษ เล่ม 2 ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 116 หน้า อักสาเนา
- ราตรี ฤทธิ์สาร บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีในเขตการศึกษา 6 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2523, 121 หน้า อักสาเนา
- รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต การประเมินสมรรถภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 11 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 75 หน้า อักสาเนา
- ล้วน สายยศ และ อังณา สายยศ สถิติวิทยาทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2522, 276 หน้า
- หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 287 หน้า
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน งานของคุรุสภา โรงพิมพ์คุรุสภา 2524, 24 หน้า
- แวนเคอนัด อาร์., วิลเลียม การเป็นผู้นำกับมาที่ตีในราชการและธุรกิจ แปลโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2522, 323 หน้า
- ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี, สำนักงาน แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2526 2526, 93 หน้า อักสาเนา
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานการศึกษาและรายงานครู พ.ศ.2522 ม.ป.ท. ม.ป.ป. 149 หน้า
- สนธิ์ บางยี่ขัน และ จุฑารัตน์ บางยี่ขัน การจัดองค์การและการบริหาร มหาวิทยาลัยรามกาแหง 2523, 495 หน้า
- สมพงศ์ เกษมสิน สารานุกรมการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 192 หน้า

- สมพงษ์ กิริเชก กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปริญญาโท ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 67 หน้า อุดรธานี
- สมาน รังสียกคุณ และ สุธี สิริสมบุญ หลักการบริหารเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 3 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2522, 137 หน้า
- สวัสดิ์ แก้วสมบุญ บทบาทเกี่ยวกับงานวิชาการของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 187 หน้า อุดรธานี
- สามัญศึกษา, กรม รวมคำสั่งมอบอำนาจกรมสามัญศึกษา เสร็จราชการพิมพ์ 2525 47 หน้า
- สิริ เทกประสิทธิ์ ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาการศึกษาไทย วัฒนาพานิช 2515, 238 หน้า
- สุจินต์ แยมแพ ความบกพร่องของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีต่อการปฏิบัติงานงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 205 หน้า อุดรธานี
- สุริน สุพรรณรัตน์ "ทฤษฎีการเป็นผู้นำ" เอกสารประกอบการเรียนวิชาหน้าที่ผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 13 หน้า อุดรธานี
- เสมอ นาคพงศ์ "การบริหารงานบุคคล" เอกสารประกอบการประชุมอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอ 2520, 18 หน้า อุดรธานี
- "บทบาทความรับผิดชอบและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ" เอกสารประกอบการประชุมอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอ 2523, 9 หน้า อุดรธานี
- อภัย จันทวิมล คู่มือการอบรมศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศ โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2507, 126 หน้า

American Association of School Administrators. "Analysis of the work of the Superintendency" The American School Superintendency. Washington D.C.: a department of the Nation Educational Association of the United State, 1962. p. 82 - 102.

----- Educational Administration in Changing Community.
Washington D.C., 1959. 219 p.

----- Inservice Education for School Administration. Washington D.C., 1962. 208 p.

----- The American School Superintendency. Washington D.C., 1959. 193 p.

Anderson, Richard C and others. Current Research on Administration. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1952. 396 p.

Balton, Frederic E. The Beginning Superintendent. McMillan Company Inc., New York, 1962. 236 p.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey Prentice Hall, Inc., 1970. 399 p.

Faber, Charles F. Introduction to Educational Administration. Allyn and Bacon, Inc., 1970. 461 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York McGraw - Hill Book Company Inc., 1973. 681 p.

Griffiths, Daniel E. "An Evaluation of the Leadership of School Superintendent" Dissertation Abstracts. Vol. 29 No.2, August, 1969. p. 351 A - 359 A.

Ramseyer, John A. and others. Factor Affecting Educational Administration. GPEA Series. Columbus, Ohio: College of Education, Ohio State University, 1955. p. 18 - 56.

Vichit Dheerakul. Leadership Behavior of the Secondary School Principal in Bangkok, Thailand: as Related to Sex, Age, Experience and Qualification. Doctor's Thesis, Brigham Young University. 1972. 90 p. mimeographed.

ภคยพวค

ภาคผนวก

สำนักงานศึกษาธิการอำเภออานาจเจริญ

ถนนเวียงบูร จังหวัดอุบลราชธานี 34120

8 พฤศจิกายน 2526

เรื่อง ขอความพร้อมใบตอบแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการอำเภอ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

กระผม นายไธ ใส สิงห์ขวา ศึกษาธิการอำเภออานาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี กาจึงจัดทำปฏิญานี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ดังนี้

1. โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ เพราะหากท่านเว้นไปตอบข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามฉบับนั้นไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและจะนำมาประมวลผลเป็นส่วนรวมเท่านั้นไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

2. เมื่อท่านกรอกแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามคืนกรมว่าที่บางวงศ์มีกแสดงมาพร้อมนี้ด้วยด้วยภายในวันที่ 21 พฤศจิกายน 2516

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี เชื่อว่าหาปฏิญานี้พร้อมเรื่องนี้เสร็จแล้ว กระผมจะส่งสรุปมาให้ท่านทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไธ ใส สิงห์ขวา)

ศึกษาธิการอำเภออานาจเจริญ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอดำรงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอดำรงเหนือ เพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางลดปัญหาการบริหารงานของกิจการอาเภอ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับปัญหาที่ท่านประสบอยู่ การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่เปิดเผยชื่อกับหน่วยงานที่ท่านหรือเจ้าหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ทำการวิจัยจะถือเป็นความลับที่สุดและจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานของกิจการอาเภอต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน
ที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบอยู่

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัว

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1 อายุตัว

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

2. อายุราชการ

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 - 19 ปี
☐ 20 - 29 ปี ☐ 30 ปีขึ้นไป

3. จำนวนปีที่ทำงานตรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ 5 - 10 ปี
☐ เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางวิชาชีพครู ทางวิชาชีพอื่น หรือทางการบริหารการศึกษ

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
 ☐ ทางวิชาชีพครู
 ☐ ทางวิชาชีพอื่น
 ☐ ทางการบริหารการศึกษา
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
 ☐ ทางวิชาชีพครู
 ☐ ทางวิชาชีพอื่น
 ☐ ทางการบริหารการศึกษา

5. อาเภอที่ทำงานตรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน คืออาเภอ

ตอนที่ 2

ปัญหาการบริหาร งานของศึกษานิการ อำเภอ

การแจ้ง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อว่า ปัญหาการบริหารงานของท่าน
เป็นปัญหาอยู่ในระดับใด โดยแบ่งระดับของปัญหาออกเป็น

- | | | | | |
|---|---------|------------------------------------|---------|------------------|
| 5 | หมายถึง | มีปัญหามากที่สุดต้องรีบแก้ไขด่วน | ให้กา ✓ | ในช่องมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีปัญหามาก | ให้กา ✓ | ในช่องมาก |
| 3 | หมายถึง | มีปัญหาปานกลาง | ให้กา ✓ | ในช่องปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีปัญหาน้อย | ให้กา ✓ | ในช่องน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีปัญหาน้อยที่สุดหรือไม่มีปัญหาเลย | ให้กา ✓ | ในช่องน้อยที่สุด |

1. ปัญหางานธุรการ

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	4	3	2	1

1. งานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ทำให้ศึกษาธิการอำเภอไม่สามารถปฏิบัติให้ครอบคลุมได้ทุกงาน
2. แบบฟอร์มการรายงานบางอย่าง กรมหรือจังหวัดส่งให้ไม่พอ ต้องจัดทำเพิ่มเติมทำให้สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์และเวลา
3. การติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนลำชา เพราะระยะทางห่างไกล และกันการ
4. อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพชำรุดใช้การไม่ได้

ปัญหาทางการเงินการบัญชีและการพัสดุ

		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13	งบประมาณที่จะดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีไม่เพียงพอ					
14	งบประมาณในการเดินทางไปราชการไม่เพียงพอเท่าที่ จ่ายจริง					
15	การออกปฏิบัติงานร่วมกับพระธรรมทูตไม่มีงบประมาณ สนับสนุน					
16	การลดกนิตศศึกษาผลโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มั่งง ประมาณสนับสนุน					
17	งบประมาณค่าวัสดุสำนักงานไม่เพียงพอด้วยวัสดุที่ใช้ใน สำนักงาน					
18	การวัดควบคุมพัสดุและทะเบียนพัสดุยังไม่เป็นไปตาม ระเบียบ					
19	การจัดทำหลักฐานการเงินการบัญชีและการพัสดุ ของเจ้าหน้าที่ยังไม่ถูกต้อง					
20	การเบิกเงินจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และมีขั้นตอนมาก					
21	การสำรวจข้อมูลทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีงบประมาณสนับสนุน					

		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
22.	การนิเทศติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียน เบิกได้เฉพาะค่าตอบแทนซึ่งเบิกได้ไม่เท่ากับค่าใช้จ่ายจริง					
23.	ครูสภาไม่จัดสรรค่าวัสดุและค่าตอบแทนให้ทั้ง ๆ ที่ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ครูสภาอีกตำแหน่งหนึ่ง					
24.	การจัดสรรเงินอุดหนุนพลศึกษาไม่คำนึงถึงขนาดและปริมาณงานของอำเภอทำให้มีปัญหาในการดำเนินการ					
25.	ศึกษาธิการอำเภอมิหน้าที่ในการตรวจบัญชีเงินโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอ แต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการ					
26.	อำนาจในการเก็บรักษาและอนุมัติจ่ายเงินบำรุงการศึกษาของศึกษาธิการอำเภอน้อย ทำให้ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
27.	การขอตั้งงบประมาณของโรงเรียนสังกัดกรมต่าง ๆ ในเขตอำเภอไม่ได้ผ่านความเห็นชอบของศึกษาธิการอำเภอ ทำให้ไม่ประหยัดและขาดการประสานงาน					
28.	ศึกษาธิการอำเภอไม่มีอำนาจในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอ เพราะกรม ฯ มอบอำนาจให้โรงเรียนโดยตรงแต่ไม่ได้มอบอำนาจให้อำเภอ					

ปัญหาการบริหารงานบุคคล

		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
29	จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่สมมูลย์กับปริมาณงาน					
30	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานขาดความรับผิดชอบและขาดระเบียบวินัย					
31	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานถูกยืมตัวไปช่วยราชการพิเศษหรือไปช่วยราชการอื่น					
32	การสอบบรรจุแทนอัตราว่างทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน					
33	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานบางคนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเหนือกว่าคนอื่น					
34	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานบางคนมีปัญหาด้านการเงินทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ					
35	ความขัดแย้งของบุคคลในสำนักงานมีมาก ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานรวมกัน					
36	การเลื่อนระดับของศึกษาธิการอำเภอไม่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่นและมีหลักเกณฑ์มาก					
37	การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับความเห็นของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการจังหวัดเท่านั้น					

ปัญหางานอื่น ๆ

		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
55	ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของศึกษานิการอำเภอมีน้อย					
56	ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่เห็นความสำคัญของศึกษานิการอำเภอ					
57	กรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เห็นความสำคัญของงานที่ศึกษานิการอำเภอปฏิบัติ					
58	ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของงานทางโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ศึกษานิการอำเภอปฏิบัติ					
59	ศึกษานิการอำเภอไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความชอบประจำปี					
60	ศึกษานิการอำเภอขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากสวัสดิการต่าง ๆ มีน้อย					
61	ศึกษานิการอำเภอไม่มีความรู้ความสามารถและความถึกเริ่มที่ต่ำ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร					
62	ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดและกระทรวง ไม่สนใจติดตามประเมิน การปฏิบัติงานของศึกษานิการอำเภอเท่าที่ควร					
63	งานเป็นหน้าที่ไม่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ทำให้ศึกษานิการอำเภอเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					

64. ศึกษาวิธีการอำเภอมีความรู้ลึกว่า ตำแหน่งของถนนคอบ
เกียรติและศักดิ์ศรี เมื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าส่วน
ราชการอื่นในอำเภอ
65. งานตามโครงการพิเศษบางอย่างมีหลายหน่วยงาน
รับผิดชอบ เช่น งานลูกเสือชาวบ้าน ทำให้เกิดปัญหา
การประสานงาน

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	4	3	2	1

ขอขอบพระคุณที่ได้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม